

**Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Удмуртский государственный университет»
Институт экономики и управления**

Н. Н. Олимских, О. О. Тюрнина

**РЫНОК ТРУДА: ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ**

Учебное пособие

Ижевск
2011

ББК 65.9/2/24 я 73

УДК 60.561.23 я 73

С 692

Рецензенты: д.э.н., профессор Руденко Г.Г., РЭА им. Г.В. Плеханова
д.э.н., профессор, проректор по науке, Некрасов В.И.,
Ижевский филиал Уральского отделения РАГС

С 692 Олимских Н.Н., Тюрнина О.О. **Рынок труда: основные теоретические аспекты формирования и развития.** – Ижевск, Изд-во Институт экономики и управления УдГУ, 2011, с.172.

В работе представлены актуальные теоретические разработки в области теории рынка труда, рассмотрены теоретические аспекты рынка труда, инфраструктура рынка труда и ее элементы как составная часть рынка труда, система регулирования занятости населения в Удмуртской республике, особенности обеспечения эффективной занятости в Удмуртской республике, социальные риски на рынке труда, методические подходы к анализу и прогнозированию региональных рынков труда.

Учебное пособие представляет интерес для научных работников, практиков, преподавателей, аспирантов и студентов экономических вузов и факультетов.

© Олимских Н.Н., Тюрнина О.О., 2011

© Институт экономики и управления УдГУ, 2011

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЫНКА ТРУДА	6
1.1. Рынок труда: сущность, содержание, структура	6
1.2. Современные теории рынка труда	13
1.3. Модели и виды рынка труда	21
1.4. Сегментация рынка труда	31
1.5. Особенности формирования регионального рынка труда	45
2. ИНФРАСТРУКТУРА И ЕЕ ЭЛЕМЕНТЫ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ РЫНКА ТРУДА	58
2.1. Инфраструктура рынка труда: понятие, функции и задачи	58
2.2. Государственные структуры содействия занятости	62
2.3. Роль негосударственных структур содействия занятости	66
3. СИСТЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ В УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ: СТРУКТУРА, ФУНКЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	73
3.1. Структура и цели деятельности органов службы занятости Удмуртской Республики	73
3.2. Основные направления деятельности органов службы занятости	79
3.3. Кадровые агентства	90
3.4. Мероприятия по организации совместной работы государственных и негосударственных служб занятости	100
3.5. Обеспечение эффективной занятости в Удмуртской республике и социальные риски	104
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ И ПРОГНОЗИРОВАНИЮ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА	111
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	134
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	138
ПРИЛОЖЕНИЕ	148

ВВЕДЕНИЕ

Становление рыночной экономики в России предполагает формирование развитого рынка труда и его инфраструктуры.

Основополагающей характеристикой рынка труда является занятость. Положение в сфере занятости и на рынке труда показывает, что основной причиной напряженности на рынке труда является сохранение неблагоприятных макроэкономических условий занятости населения. На отечественном рынке труда, в отличие от стран с развитой рыночной экономикой, рыночные механизмы саморегулирования действуют не полностью. Пока формируются эти механизмы государство должно принимать меры по регулированию занятости населения и рынка труда, активно включая занятость в макроэкономическую политику.

Сегодня стране нужна более активная политика занятости, которая способна обеспечить ее конкурентоспособность и вывод на передовые рубежи социально-экономического развития на основе стимулирования создания новых рабочих мест, совершенствования системы профессионального образования и переподготовки кадров, расширения предпринимательства, других форм полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Стратегические цели обеспечения занятости населения достигаются во взаимодействии политики занятости и политики на рынке труда. Исходя из общей политики занятости и состояния рынка труда, формируется государственная политика на рынке труда.

Повышение эффективности занятости не следует ожидать только как результата улучшения параметров экономики, необходимо больше внимания уделять совершенствованию характеристик самой занятости и, прежде всего, профессионально-квалификационному развитию рабочей силы и ее

эффективному использованию. Поэтому регулирование рынка труда должно быть направлено на улучшение его функционирования, обеспечение условий воспроизводства и распределения рабочей силы в целях достижения сбалансированности между спросом и предложением и рациональной занятости населения.

Таким образом, достижение эффективной занятости – это главная социально-экономическая функция рынка труда, и именно инфраструктура рынка труда обеспечивает ее выполнение.

Как показывает опыт стран с развитой рыночной экономикой, а также российский опыт, нормальное функционирование рынка труда невозможно без эффективной рыночной инфраструктуры. Особенно актуальна эта проблема для России, где формирование современной инфраструктуры рынка труда практически началось в 1991-92-х гг., после принятия известного Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

В условиях меняющегося экономического поведения хозяйствующих субъектов при неопределённости переходной экономики, обеспечение на должном уровне функционирования инфраструктуры рынка труда является несомненным приоритетом.

В работе использованы труды отечественных авторов таких, как В.В. Адамчук, Б.Д. Бреев, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, М.Г. Гильденгерш, С.А. Карташов, А.В. Кашепов, Р.П. Колосова, Л.А. Костин, А.Э. Котляр, И.С. Маслова, Ю.Г. Одегов, Б.В. Ракитского, Г.Г. Руденко, Н.А. Смирнова, С.Н. Смирнов, Л.С. Чижова и других; а также известных авторов, профессоров и научных работников Удмуртской Республики – Осипова А.К., Варгина Н.А., Олимских Н.Н., Оконниковой И.М.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЫНКА ТРУДА

1.1. Рынок труда: сущность, содержание, структура

Переход к рыночной экономике повлек за собой кардинальные изменения в сфере занятости, которые предполагают, прежде всего, формирование регулируемого рынка труда.

Рынок труда является одной из важнейших сфер социально-экономической жизни общества и поэтому неслучайно, что он стал объектом пристального внимания экономистов.

В отечественной экономической литературе можно часто встретить термины «рынок труда» или «рынок рабочей силы», а в последнее время еще и «рынок трудовых ресурсов». Дискуссии по поводу корректности их употребления ведутся в течение десятилетий, но пока не сложилось единого мнения, поскольку содержание этих категорий в силу их многомерности трудно определить однозначно. Разные авторы дают различные определения в зависимости от специфики методологии и конечных целей исследования. Но главным камнем преткновения в этих спорах является определение предмета купли-продажи на рынке труда: труд или рабочая сила?

Не вдаваясь в подробное обсуждение этой проблематики, напомним лишь некоторые ее основные моменты.

Согласно трудовой теории стоимости, сформулированной К. Марксом, на рынке труда рабочие продают способность к труду, т.е. рабочую силу, которую и эксплуатирует работодатель.

Ряд современных ученых (Л. Костин, Ю.Одегов, Б. Токарский, И. Маслова), доказывая, что объектом купли-продажи является рабочая сила, объясняют это тем, что труд продаваться не может, ибо труд это процесс, и в момент продажи рабочей силы его просто не существует, а продавать то, чего нет – нельзя.

Другая группа ученых отстаивает противоположную точку зрения, доказывая, что термин «рынок рабочей силы» некорректен и «на рынке труда продается и покупается именно труд (да и рынок называется рынком труда)» [65, с. 24]. В частности, ее сторонниками выступают А. Рофе, А. Жуков, М. Гильдингерш.

В традициях западной экономической науки понятия «труд» и «рабочая сила» не различаются, и в качестве ресурса производства рассматривается именно труд, который употребляется «... для обозначения всех физических и умственных способностей людей, применимых в производстве товаров и услуг» [41, с. 37]. Мы считаем использование понятия «рынок труда» не только более удобным, но и более приемлемым с учетом мировой практики.

Кроме этих двух противоположных версий, следует обратить внимание на то, что в литературе появилась еще одна теория. Согласно ей «рынок труда» и «рынок рабочей силы» рассматриваются как две взаимосвязанные, но самостоятельные, отдельно существующие экономические категории, имеющие место в любой рыночной экономике. При этом «рынок труда» выступает в качестве одной из важнейших частей рынка рабочей силы [32, с. 34]. Автором этой концепции является В. Секретарюк, который, по своему собственному признанию, пытается таким образом соединить некоторые аспекты западной экономической теории с рациональными положениями марксизма, прошедшими проверку временем.

Еще одна точка зрения заключается в том, что ее сторонники полагают, что рынок труда является ресурсным рынком. В качестве основных субъектов купли-продажи выступают работодатель – покупатель труда и юридически свободный и защищенный собственник – продавец ресурса труда. Последний является носителем и собственником своей рабочей силы – всей совокупности своих способностей к определенным видам трудовой деятельности. Это ресурс, спе-

цифика которого состоит в физической неотделимости его от собственника. Указанная специфика отражается на характере объекта купли-продажи, на рынке труда. Здесь объектом рыночной сделки является право использования единицы ресурса труда определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени [6, с. 67].

Такое разнообразие мнений привело к тому, что не сложилось единого определения «рынка труда». Так, например, С. Карташов и Ю. Одегов считают, что «рынок труда – это система социально-экономических отношений между государством, работодателями и трудящимися по поводу всего комплекса трудовых отношений, купли-продажи трудовых услуг, включающая подготовку, переподготовку, повышение квалификации и вовлечение людей в процесс производства» [29, с.7].

А. Никифорова приходит к выводу, что рынок труда – это «...система общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством»[48, с.10].

А.И. Рофе полагает, что: рынок труда - «это, прежде всего, система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. куплей-продажей; это также экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда; наконец – это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками»[66, с.122].

Таким образом, исходя из вышеназванного в самом общем виде, по нашему мнению, **рынок труда** можно рассматривать как неотъемлемую часть рыночной экономики, представляющую собой систему социально-экономических и трудовых отношений с согласованными интересами работодателей, наемных работников и государства по поводу купли-продажи специфического товара, а именно труда.

В силу того, что труд представляет собой уникальный товар, выделяющийся на фоне обычных товаров и услуг, рынок труда имеет ряд особенностей, накладывающих отпечаток на его функционирование и на анализ отношений, складывающихся на данном рынке.

1. Неотделимость прав собственности на товар от его владельца. Если на обычном рынке в результате сделки товар меняет своего собственника и покупатель получает товар в полное свое распоряжение; то на рынке труда покупатель приобретает, лишь право на использование трудовых услуг и одновременно вступает в контакт со свободным человеком, права которого он должен соблюдать.

2. Значительная продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает установление длительных отношений между ее агентами в отличие от типичного рынка товаров и услуг, где все сделки носят, как правило, краткий и сугубо деловой характер.

3. Наличие большого числа институциональных структур. К их числу относятся: система трудового законодательства, службы занятости, профсоюзы, государственные программы в области труда и занятости и др.

4. Высокая индивидуализация сделок, поскольку каждый работник по-своему уникален, а каждое рабочее место в той или иной степени отличается от другого и требует от претендента соответствия этим специфическим требованиям.

5. Особая роль неденежных аспектов сделки (содержание и условия труда, гарантии сохранения рабочего места, перспективы профессионального роста и продвижения по службе, микроклимат в коллективе).

Рынок труда, как и всякий другой товарный рынок, включает в себя три основных компонента:

- совокупный спрос на труд, как синоним общей потребности эко-

номики в наемной рабочей силе;

- совокупное предложение труда, включающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения;
- цену труда (или заработную плату).

Что касается предложения труда, то это еще один дискуссионный вопрос в теории рынка труда. В отечественной литературе к его определению существует два подхода: узкий и широкий.

Первый ограничивает его трудоспособными лицами в тот или иной момент свободными от работы – безработными, ищущими другое место работы, впервые вступающими в трудовую деятельность или ищущими занятость после перерыва в работе. Такой подход вполне правомерен лишь как инструмент оперативного решения проблем занятости. С другой стороны, этот подход сужает проблему занятости, так как выводит из орбиты рынка труда другие аспекты, кроме поиска рабочего места. Товарные отношения по поводу купли-продажи труда не заканчиваются у ворот предприятия. Они, безусловно, затрагивают все, что связано с наймом и увольнением работников, текучестью кадров, но также не оставляют без внимания внутрифирменные перемещения персонала, организацию оплаты его труда, социальное партнерство, систему подготовки и переподготовки персонала. Поскольку с момента найма работник не уходит с рынка труда, а просто перемещается с внешнего на внутренний рынок труда.

Поэтому мы считаем целесообразным альтернативный подход – рассматривать предложение на рынке труда шире, как совокупные общественные отношения «работник-работодатель», которые включают в себя взаимодействие между ними на всех стадиях их совместного функционирования, во всех ситуациях (безработица, спад производства, закрытие предприятий). То есть совокупное предложение охватывает как активно ищущих работу, так и занятых. Именно все экономически активное население находится на рынке

труда и испытывает его воздействие. Кстати, в последнее время работодатели ищут и находят себе работников в основном среди работающих (а не безработных) граждан, предлагая им более благоприятные условия труда или большую заработную плату, или и то и другое вместе.

Совокупный спрос на труд определяется числом и структурой рабочих мест, существующих в экономике и требующих своего заполнения. Различают эффективный и совокупный спрос. Первый определяется числом экономически целесообразных рабочих мест, а второй включает в себя и заполнение работниками неэффективных рабочих мест. Разница между эффективным и совокупным спросом представляет собой излишнюю численность занятых, составной частью которых является скрытая безработица.

В своем единстве совокупный спрос и предложение определяют емкость совокупного рынка труда.

Как спрос, так и предложение формируются под воздействием следующих факторов: сложившегося уровня цен, издержек, заработной платы, кредитно-финансовой и налоговой системы, с учетом деятельности профсоюзов, культурных, религиозных и других традиций.

Предложение и спрос на рынке труда могут либо соответствовать друг другу, либо расходиться. В зависимости от их соотношения различают три типа конъюнктуры рынка труда:

- 1) трудодефицитная, то есть рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
- 2) трудоизбыточная, то есть на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда;
- 3) равновесная, то есть спрос на труд соответствует его предложению.

В экономике большинства стран каждый из этих типов оказывается одновременно представлен на уровне отдельных сфер и отраслей хозяйства, регионов. Сочетание множества локальных ситуаций создает общую карти-

ну, характеризующую рынок труда в целом в национальной экономике.

Важной особенностью рынка труда является то, что это конкурентный рынок. В силу чрезвычайной сложности его организации всегда существует несоответствие между рабочими местами и трудовыми ресурсами. Часть рабочих мест, требующих для своего заполнения работников очень высокой квалификации, остается незанятой, а, в свою очередь, часть лиц, не имеющих специальной подготовки, не может найти себе работу. В подобной ситуации возникает конкуренция не только между безработными за получение хоть какой-нибудь работы, но и между высококвалифицированными работниками и специалистами за более выгодное приложение своего труда, поскольку работа на новом месте оплачивается гораздо лучше.

Между предпринимателями также наблюдается конкуренция за привлечение в свою фирму наиболее опытных и высококвалифицированных специалистов. Привлекают их путем установления более высокой цены труда (уровня заработной платы), тем самым, оказывая влияние на спрос. В этом случае спрос растет только на отдельные группы работников – высококвалифицированных специалистов, а общий спрос на труд может оставаться неизменным или даже снижаться. Такой спрос принято называть избирательным или сегментным, так как он касается только определенной группы, категории работников, имеющих ту или иную профессию или квалификацию.

Примером такого спроса может служить резкое увеличение потребности в специалистах банковской сферы в середине 90^х годов в России.

Подобное избирательное действие на рынке труда характерно и для предложения. Примером в данном случае может служить значительное увеличение предложения труда во время проведения сезонных работ.

Таким образом, конкуренция – это неотъемлемая составляющая любого рынка, которая служит координации действий всех экономических агентов, формирующих соответственно спрос и предложение на труд в рам-

ках определенного сегмента с помощью ценового механизма оплаты труда.

Помимо уже названных компонентов основными элементами рынка труда также являются:

- 1) субъекты рынка труда: работники и их профсоюзы, работодатели и их союзы, государство и его формы;
- 2) законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка труда;
- 3) инфраструктура рынка труда: институты содействия занятости, профориентации, профессиональной подготовки и переподготовки кадров;
- 4) система социальной защиты и др.

Присутствие и взаимодействие всех этих элементов рынка труда необходимо для его нормального и полноценного функционирования, под которым понимается создание всех условий для выполнения рынком труда своих функций. Важнейшими функциями рынка труда являются:

- организация встречи работодателей и наемных работников;
- обеспечение конкуренции между работниками и между работодателями;
- регулирование оптимальной величины цены труда;
- содействие решению вопросов занятости;
- социальная поддержка безработных.

Основная же функция рынка труда состоит в обеспечении через сферу обращения перераспределения рабочей силы между отраслями и сферами производства и обеспечении работой незанятого в данный момент населения.

1.2. Современные теории рынка труда

В современной экономической литературе имеется много различных подходов к анализу содержания, принципов организации и механизма функционирования рынка труда. Наибольших результатов в этом процессе доби-

лась зарубежная экономическая теория, где концепции теории занятости, рынка труда и безработицы прошли длительный путь эволюционного развития. В его структуре можно выделить следующие основные направления.

У истоков научного понимания природы рынка труда и трудовых отношений стояли основоположники *классической политической экономии*: У. Петти, Ф. Кенэ, А. Смит, Д. Рикардо, С. Сисмонди. Последующее развитие их взгляды получили в трудах таких представителей классической школы, как Дж. Милль, А. Маршалл и др. По их мнению, рыночная система сама по себе способна обеспечить полное использование ресурсов в экономике, в том числе и рабочей силы. Поэтому полная занятость является нормой для рыночного хозяйства, а вынужденная безработица невозможна. Уровень занятости определяется спросом и предложением на рынке труда, а государственное вмешательство излишне.

Объединяющим во всех этих теориях классической школы является то, что они отмечали неравномерность развития рынка труда, но в то же время не сомневались в механизме автоматического его регулирования.

Особое место среди экономических теорий занимает *концепция К. Маркса*, одной из заслуг которого явилась разработка периодизации циклов развития капиталистической экономики. В соответствии с ней складывались и его взгляды на природу рынка рабочей силы. В марксистской теории рынок рабочей силы определяется как рынок особого рода, где главным объектом купли-продажи выступает «рабочая сила» - способность к труду. Если рабочая сила в процессе труда создает стоимость, то все другие виды ресурсов, лишь переносятся на новую стоимость самим трудом. Это кардинально отличает ее от всех прочих ресурсов, обеспечивая тем самым ключевое значение в общественном производстве. Как и представители, ранее разработанных экономических теорий, последователи марксистского подхода отрицали роль государства в регулировании рынка труда.

Двадцатый век был ознаменован тем, что вышеизложенные концеп-

ции были подвергнуты аргументированной критике и заменены альтернативными взглядами на рынок труда, среди которых принято выделять четыре основных концептуальных подхода к анализу функционирования современного рынка труда.

Прежде всего, это *неоклассическая школа*, представленная трудами Д. Гилдера, А. Лаффера, М. Фелдстайна и Р. Холла. В ее основу легли постулаты классической политэкономии. Сторонники этой школы рассматривают рынок труда как внутренне неоднородную и очень динамичную систему, подчиняющуюся рыночным законам. Основным ее регулятором является ценовой механизм. Именно с помощью цены труда (уровня заработной платы), по их мнению, регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие. В силу рыночных механизмов цена гибко реагирует на конъюнктуру рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от его реальной потребности. Что касается безработицы, то она в условиях мобильного рынка труда является естественным явлением, выполняющим функции кругооборота незанятой части трудоспособного населения.

Иного подхода к объяснению функционирования рынка труда придерживаются приверженцы *кейнсианской школы*. Ее создателем был Дж. Кейнс, изложивший свою концепцию в работе «Общая теория занятости, процента и денег». В отличие от неоклассиков он рассматривал рынок труда как инертную, статическую систему, где цена труда (зарботная плата) достаточно жестко фиксирована и практически не изменяется (особенно в сторону уменьшения). Этот элемент подхода никак не доказывается, он берется как безусловный факт. Кейнс не верил в саморегулирующийся рыночный механизм и считал, что для обеспечения нормального роста и достижения равновесия необходимо вмешательство в процесс экономического развития извне. Роль такого внешнего регулятора отводится государству, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать имеющееся неравновесие. Так, снижая налоги, государство сти-

мулирует рост спроса и потребления. Это, в свою очередь, приводит к увеличению производства и занятости. Таким образом, спрос на рабочую силу по этой модели регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом – объемами инвестиций и производства.

Как и сторонники кейнсианского подхода, представители **монетаристской школы** (М. Фридмен, Э. Фелпс) исходит из того факта, что в любой момент времени есть некоторый уровень безработицы, совместимый с равновесием в структуре ставок реальной заработной платы. Этот уровень безработицы получил название «естественной нормы безработицы». Все отклонения занятости от своего естественного уровня могут быть только краткосрочными. Если уровень занятости больше равновесного, то это приводит к ускоряющейся инфляции, если меньше – к ускоряющейся дефляции. Государственная политика по стабилизации занятости должна быть направлена на борьбу с отклонениями уровня безработицы от ее естественной нормы, а также на борьбу с колебаниями объемов производства и численности занятых. Для уравнивания рынка монетаристы предлагают использовать в основном рычаги денежно-кредитной политики. Речь здесь, в частности, идет о необходимости использовать такие рычаги, как учетная ставка Центрального Банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах Центрального Банка, что позволит стимулировать инвестиционную и деловую активность и таким образом увеличить занятость в стране.

Еще один распространенный теоретический подход к механизму функционирования рынка труда представлен **институционально-социологической школой** (Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Гэлбрейт, Л. Ульман). Институционализм отличается от привычных концепций. Это в некоторой степени оппозиционное, критическое направление в западной науке. В работах последователей данного направления, как правило, не встре-

тишь особого увлечения сложными формулами, графиками; а выводы основаны на опыте, логике и статистике. Их интересуют не чисто экономические вопросы, а экономические проблемы во взаимосвязи с социальными, политическими, этическими и правовыми. Они считают, что существующие проблемы безработицы и занятости можно решить с помощью институциональных реформ, создания и развития эффективных служб занятости и других социальных институтов. Здесь прослеживается отход от макроэкономического анализа и предпринята попытка объяснить имеющиеся на рынке несоответствия особенностями социальных, профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы.

Пожалуй, главная заслуга этих теорий состоит в том, что они расширили сферу исследования проблем рынка труда за счет изучения влияния и воздействия на него не только экономических, но психологических и нравственных факторов, т.е. в исследовании был привнесен человеческий фактор, чего ранее не наблюдалось.

Дальнейшая эволюция взглядов на процессы занятости и безработицы отражает существенные структурные изменения в основах капиталистического способа производства. Так, в середине 70^х годов появилось еще одно направление, получившее название **«контрактная теория занятости»** (М. Бэйли, Д. Гордон, К. Азариадис). Ее особенностью является то, что она синтезировала неоклассические представления с кейнсианскими.

С одной стороны, ее авторы принимают кейнсианский тезис о жесткости денежной заработной платы и полагают, что приспособления на рынке труда происходят за счет изменений физических объемов производства и занятости, а не цен. С другой стороны, сама жесткость выводится из оптимизирующего поведения индивидуумов, то есть люди действуют на рынке труда в своих собственных экономических интересах.

В основе данной теории лежит положение о том, что предприниматели и рабочие вступают между собой в долгосрочные договорные отношения. Эти контрактные отношения связывают агентов на рынке труда даже тогда, когда они не заключают между собой письменного договора в юридической форме. В итоге между ними возникает условное соглашение, которое соблюдается обеими сторонами не потому, что этого требует юридический договор, а потому, что это обоюдно выгодно. Фирмы в период спада не снижают оплату труда, понимая, что в случае добровольных увольнений квалифицированной рабочей силы они понесут большие убытки. Зато в период подъема работодатели получают возможность не повышать оплату труда, понимая, что опытному работнику все равно не выгодно переходить на другое место работы. В таких условиях динамика денежной заработной платы оказывается сглаженной. Поскольку во время падения производства она не опускается, а во время подъема не слишком поднимается, возрастая плавно и равномерно. То есть уровень заработной платы становится в определенной мере фиксированным, но не в кейнсианском смысле, а как результат оптимизирующего поведения индивидуумов.

Существование неявных договорных отношений на рынке труда объясняется еще нежеланием работников и фирмы рисковать, а также стремлением избежать резких неожиданных колебаний в уровне доходов. Таким образом, их основное назначение - минимизировать риск финансовых, производственных и трудовых потерь.

В настоящее время контрактная теория занятости является важнейшим элементом функционирования рынка труда, поскольку наряду с минимизацией риска она фиксирует долговременный характер отношений купли-продажи между работниками и предпринимателями. Однако в последние годы появилось новое направление, которое учитывает в себе огромные качественные изменения, происходящие сегодня в экономике наиболее разви-

тых стран мира. Речь идет о концепции *«гибкого рынка труда»*.

Что представляет собой гибкий рынок труда?

Под гибкостью понимается обеспечение большей свободы, многовариантности свободного выбора, как со стороны предпринимателей, так и со стороны работников.

В целом понятие «гибкий рынок труда» определяется в экономической литературе неоднозначно. Существует «узкая» и «широкая» трактовка концепции гибкого рынка труда. Эксперты Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) под гибкостью в «узком» смысле понимают мобильность рабочей силы с точки зрения выполняемых функций как внутри предприятия, так и за его пределами. В качестве способа сокращения безработицы и увеличения занятости они видят отмену норм, регулирующих сохранение и стабильность занятости, которые препятствуют предпринимателям создавать и заполнять новые рабочие места.

Наибольшее распространение получила широкая трактовка концепции гибкого рынка труда. Она отражает особенности эволюции отношений между предпринимателями и наемными работниками, которая происходит в результате структурных сдвигов в экономике.

Сторонники этой позиции защищают положение о том, что гибкость рынка труда имеет многообразные формы проявления. Существует столько форм гибкости, сколько есть направлений и составляющих в отношениях между предпринимателями и наемными работниками. Весь этот комплекс сложных взаимоотношений выступает объектом разумного договора, на форму которого влияют различные особенности, свойственные определенной стране, отрасли экономики или предприятию.

В целом гибкость рынка труда включает в себя следующие основные аспекты:

- 1) способность оперативно реагировать на изменение общей конъюнктуры рынка труда;

2) гибкость предприятия, выражающаяся в гибком регулировании объемов выпускаемой продукции, использовании технологических нововведений, использовании новых форм организации производства и труда, управления кадрами;

3) гибкость и многообразие форм найма и увольнения работников, а также и профессионально-квалификационной переподготовки;

4) функциональную гибкость рабочей силы, характеризующуюся высокой степенью мобильности, изменением приоритетов в сфере труда и его мотивации, установлением более подвижного режима работы, более гибкого рабочего времени;

5) гибкость установления и регулирования заработной платы, на основе более дифференцированного подхода, а также гибкость в регулировании издержек на рабочую силу;

6) гибкость методов и форм социальной помощи нуждающимся;

7) гибкость и разнообразие форм занятости (временной, частичной, подрядной, контрактной и др.).

В общем, концепция «гибкого рынка труда» предполагает формирование многообразных и гибких форм взаимоотношений между государством, предпринимателями, профсоюзами и работниками, призванными обеспечить необходимые условия для свободного проявления рыночных регуляторов и свободного выбора альтернативных моделей развития.

На сегодня проблема гибкого рынка труда занимает одно из центральных мест в экономической науке, поскольку она рассматривается как один из критериев повышения эффективности современной экономики. Система регулирования гибкого рынка труда должна включать сложное сочетание государственных и рыночных каналов управления.

Все рассмотренные экономические теории представляют определенный интерес и однозначно оценить их достоинства и недостатки нельзя.

Исходя из всего многообразия проблем, стоящих перед обществом на определенном этапе его развития, выбор той или иной концепции должен быть, увязан с потребностями общества в целом, отдельных социальных групп населения и индивидов в обеспечении занятости.

1.3. Модели и виды рынка труда

Реальные рынки труда представляют собой довольно сложные системы. Чтобы разобраться в них, необходимо помнить, что, несмотря на сходства в развитии экономической и социальной сфер, любая страна создает свой рынок труда с учетом своих особенностей. В результате это приводит к формированию различных видов и моделей рынка труда.

Основными компонентами модели рынка труда являются:

- 1) системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 2) системы заполнения вакантных рабочих мест;
- 3) особенности регулирования трудовых отношений.

В настоящее время чаще всего выделяют три наиболее распространенных исторически сформировавшихся модели рынка труда: американскую, японскую и шведскую [48, с.10-23]. Иногда к этим трем добавляют еще одну – западноевропейскую модель [46, с.26].

Рассмотрим их более подробно.

Модель США. Для американской модели характерна децентрализация рынка труда, где в каждом штате действует свое законодательство о занятости и помощи безработным, функционируют собственные фонды страхования по безработице. Взносы работников и предприятий уплачиваются раздельно в фонды штатов и в федеральный фонд.

Работодатель наделен правом нанимать необходимых ему работников. Однако это право не абсолютно. Во многом оно ограничивается феде-

ральным законодательством, в котором предписывается соблюдение ряда условий. Главное из них – исключение дискриминации желающих поступить на работу по любым признакам идеологического, политического, религиозного, национального и какого-либо другого характера.

Имеет свою специфику и политика занятости на предприятиях. При изменении конъюнктуры и необходимости уменьшить число работников компании прибегают к увольнениям, а не к сокращению количества отработываемых человеко-часов, как поступили бы, например, в Японии. К увольнениям прибегают также и в тех случаях, когда предприятия оказываются нерентабельными.

Работники ставятся в известность о предстоящих увольнениях не заблаговременно, а накануне наступления самих увольнений или закрытия предприятия. Но следует отметить, что коллективные договоры, заключаемые между фирмой и профсоюзами, содержат пункты, по которым при увольнении работники с большим стажем работы имеют преимущества перед работниками, не имеющими или имеющими маленький стаж. Такими коллективными договорами охвачена лишь четвертая часть всех работников. Мало уделяется внимания внутрифирменной профессиональной подготовке персонала, за исключением подготовки к специфическим работам. Продвижение по службе обычно связано не с повышением квалификации работника, а с его переходом на другую работу. Заработная плата и другие выплаты, отпуска, время отдыха устанавливаются контрактами, заключаемыми на длительное время.

Результатом такой политики является более высокий, по сравнению с другими развитыми странами, уровень безработицы, а также высокая профессиональная и географическая мобильность рабочей силы.

Японская модель. Отношения на рынке труда в Японии имеют свои специфические особенности. Наиболее важной среди них является «систе-

ма пожизненного найма». Ее суть заключается в гарантии занятости работникам вплоть до достижения ими пенсионного возраста. Заработки работников и размеры их социальных выплат напрямую зависят от числа проработанных лет. Работники последовательно повышают свою квалификацию в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такой подход способствует воспитанию у работников творческого отношения к своему труду, повышению их ответственности за качество выполняемой работы, формирует заботу о престиже фирмы и внутрифирменный «патриотизм».

Другой отличительной чертой является разделение наемных работников на постоянных и временных, с большими различиями в статусе этих двух категорий. Временные работники принимают на себя главный удар в период экономических спадов, поскольку именно они становятся первыми кандидатами на увольнение.

В этой связи становится понятной стратегия японской фирмы, столкнувшейся с необходимостью сокращения объемов производства и расходов на рабочую силу. В первую очередь она, как правило, стремится сделать это за счет временных работников. Если же этого оказывается недостаточно, то путем уменьшения объема сверхурочных работ и прекращения найма новых работников. В случае если даже такие меры не приносят желаемого результата, вводятся долгосрочные принудительные отпуска и сокращается продолжительность рабочей недели. Конечно, администрация имеет формальное право на полное увольнение части постоянных рабочих, но подобные случаи, хотя и имеет место, все-таки остаются единичными. Компания, прибегнувшая к подобного рода действиям и не сумевшая при этом гарантировать своим увольняемым до достижения пенсионного возраста постоянным сотрудникам как минимум сохранение их прежнего положения, «теряет лицо» и лишает себя возможности привлечь

в будущем сколь-нибудь ценных и способных работников.

И, наконец, третья особенность заключается в преобладании «внутренних» профсоюзов, объединяющих весь персонал фирмы, в том числе и членов администрации. Это способствует «привязыванию» работников к фирме и расширению свободы маневра администрации в кадровой политике.

Шведская модель. Данная модель характеризуется высокой степенью государственного вмешательства и заметной ролью профсоюзов в регулировании трудовых отношений.

В Швеции проводится активная политика занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный. Исходное положение политики занятости – утверждение мер превентивного характера на рынке труда, предупреждающих появление безработицы.

Для достижения полной занятости была разработана и принята модель, содержащая следующие четыре элемента:

1. Ограничительная фискальная политика, целью которой является, во-первых, поддержание менее прибыльных предприятий за счет установления таких косвенных налогов на товары и услуги, которые не позволяли бы спросу и инфляции расти столь быстрыми темпами, что заставляли бы их прекратить свою деятельность; а во-вторых, сдерживание прибыли высокодоходных фирм для недопущения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы.

2. «Политика солидарности» в заработной плате. Ее суть выражается в принципе «равная заработная плата за равный труд» независимо от финансового положения работодателя. В конечном итоге это способствует более равномерному распределению заработной платы и побуждает менее прибыльные фирмы сокращать численность работающих или вообще прекращать свою деятельность, а более прибыльные предприятия ограничивать уровень оплаты труда ниже своих возможностей.

3. Проведение активной политики на рынке труда, которая требуется для достижения низкой инфляции и полной занятости в долгосрочной перспективе. Среди мер по активизации рынка труда можно выделить следующие. Вместо того чтобы просто выдавать пособия, шведская администрация стремится вернуть безработных к труду через службы трудоустройства, с помощью консультаций, переподготовки, временной занятости в государственном секторе, субсидий за наем компаниями безработных и выплаты пособий работникам за переезд к новым рабочим местам.

4. Селективный экономический рост, который заключается в государственной поддержке занятости в секторах с низкими экономическими показателями, но обеспечивающих социально необходимые услуги. К тому же, принимаются специальные меры для поддержки крупных и успешно работающих компаний, создающих новые рабочие места в регионах, где традиционная промышленность находится в упадке (это касается текстильной и швейной отраслей, сталелитейной промышленности и судостроения).

Применение вышеназванных принципов привело к тому, что в Швеции удалось добиться полной занятости, низкой инфляции и роста реальной заработной платы.

Основу функционирования современного рынка труда в Швеции составляет добровольное сотрудничество на базе переговоров между предпринимателями и профсоюзами. Принципы и условия договорных отношений закреплены в законодательных актах.

При заключении коллективных договоров на уровне отраслей и предприятий преобладает принцип солидарной ответственности за последствия принятых решений. Профсоюзы, выдвигая свои требования, опираются на анализ ситуации в стране. Поэтому требования, реализация которых могла бы разрушающим образом воздействовать на экономику, как правило, не выдвигаются.

Фактором, стабилизирующим рынок труда, выступает создание профсоюзами на предприятиях специальных фондов для переподготовки работников и помощи в открытии собственного дела на случай возникновения кризисных ситуаций.

При подготовке и заключении коллективных договоров огромное значение уделяется проблемам финансирования страховых фондов, а также определению размеров и длительности выплаты пособий по безработице.

Кратко основные отличительные черты трех моделей рынка труда приведены в Приложении.

Западноевропейская модель. В основу этой модели положен принцип «прежде чем с человека спрашивать, ему нужно много дать».

Современный западноевропейский рынок труда опирается на структуры, которые охватывают многочисленные государственные, общественные и частные институты, включая при этом и всю социальную сферу, и институт семьи.

Средства, идущие на развитие трудового потенциала персонала, поступают из государственного бюджета, непосредственно от фирм, корпораций, отдельных предпринимателей и не облагаются налогами.

Размер заработной платы во многом зависит от уровня образования и квалификации работника, при этом ее величина превышает прожиточный минимум.

Соблюдается принцип «пожизненного субсидирования» профессиональной подготовки и переподготовки работников, которые в среднем на 90% осуществляются за счет государственного и частного капитала. Во многом благодаря этим же источникам финансируется дошкольное, школьное воспитание и обучение, среднее специальное и высшее образование, выдача пособий по безработице, пенсионное обеспечение, восстановление и укрепление здоровья работников, их культурное развитие и многое другое.

Рассмотренные модели не остаются неизменными, статичными. Наобо-

рот, они постоянно меняются под влиянием событий, которые происходят в обществе, развиваются, усложняются, заимствуют друг у друга те или иные черты. Так, например, когда в Японии система пожизненного найма пришла в противоречие с интересами молодых перспективных работников, чьи идеи дают мощный толчок развитию науки, техники и производства, это побудило японских работодателей сузить сферу действия системы пожизненного найма и искать способы соответствующей оценки трудового вклада данной категории работников. В Швеции, чтобы обойти ограничения в уровне оплаты труда, предприятия стали производить большие выплаты по другим статьям, в частности, за участие в прибылях. Для американской и западноевропейской модели все более свойственно становится обособление высокопрофессиональных рабочих, специалистов и менеджеров.

И вместе с тем, несмотря на все происходящие перемены, успех различных моделей рынка труда будет зависеть, прежде всего, от того, насколько учтены национальные традиции стран, политическая ситуация, складывающаяся в них, состояние экономики и общественное настроение.

В исследованиях, посвященных теории рынка труда, кроме моделей часто используют категорию «вид» рынка труда. В зависимости от целей анализа и применяемых критериев рассматривают ту или иную его разновидность.

В экономической литературе существует ряд подходов к типологии современного рынка труда. Мы предлагаем классификацию рынков труда в зависимости от следующих различных критериев:

- уровень рынка труда,
- мобильность работников,
- временные параметры,
- степень эластичности рынка труда,
- степень развития рынка труда,
- степень регулирования рынка труда,

- соотношение спроса и предложения.

По уровням различают общенациональный рынок труда, региональные (в разрезе административного деления на районы, области, края, республики) и локальные (в разрезе городов, районов, сельских населенных пунктов) рынки труда.

В зависимости от *временных параметров* выделяются перспективный, прогнозный и текущий (реальный) рынки труда.

По степени эластичности - гибкий и традиционный рынки труда. Эластичность здесь рассматривается как форма приспособления рынка труда к структурной перестройке экономики в промышленно развитых странах, приведшей к сокращению удельного веса занятых в сфере производства и росту доли занятых в сфере услуг. На смену предприятиям с традиционными режимами занятости, где жестко регламентируется рабочее время, пришли гибкие формы занятости. Гибкость проявляется в подвижном использовании рабочего времени, увеличении количества смен, использовании работников с неполным рабочим днем, а также временных работников, в расширении и дроблении рабочих функций и сменяемости рабочих мест.

По соотношению спроса и предложения труда можно выделить равновесный (сбалансированный), дефицитный (спрос превышает предложение) и избыточный (предложение превышает спрос) рынки труда.

По степени развития рынки труда делятся на неразвитый (частичный), формирующийся (рынок переходного периода) и зрелый (развитой).

Неразвитый, или частичный, **рынок труда** существовал в период социалистического хозяйствования, когда реализация спроса и предложения имела место в очень ограниченных рамках. В условиях формирования рынка труда как составной части рыночных отношений в нашей стране сложился так называемый рынок переходного периода, или **формирующийся рынок труда**. И, наконец, высшая степень развития рыночных отношений это **зрелый**, или развитой **рынок труда**. В этом случае государственная политика занятости рассматривается как один из главных при-

ритетов экономической политики и тесно увязывается с другими ее направлениями, в том числе и социальной политикой государства; а также предполагается обязательное наличие развитой системы специальных учреждений, обеспечивающих государственные гарантии по защите населения от безработицы и оказание необходимой социальной помощи.

По степени регулирования рынок труда может быть регулируемым и нерегулируемым. Первый предусматривает заключение формального контракта между нанимателем и работником. Данный контракт опирается на существующие нормы и законодательные акты, которые регламентируют продолжительность рабочего времени, условия труда и другие аспекты трудовых отношений. Иными словами, **регулируемый рынок труда** формируется при условии, если обеспечена фундаментальная правовая база экономической деятельности и социальной защиты населения.

Нерегулируемый рынок труда подразумевает наличие такой системы отношений, когда систематически происходит нарушение соответствующих нормативных и законодательных актов, постоянно не соблюдаются права человека. Такие рынки труда с неразвитой институциональной инфраструктурой характерны, в основном, для развивающихся стран.

Но, пожалуй, одним из самых распространенных критериев деления рынка труда среди уже названных является *мобильность работников*. В зависимости от того, какой вид мобильности преобладает – межфирменный (территориальный) или внутрифирменный – выделяют два основных вида рынка труда: внешний и внутренний.

Первый из них ориентирован на географическое и профессиональное движение рабочей силы. В рамках данного рынка предприятия находят себе персонал со стороны, выбирая уже подготовленных работников нужной профессии и квалификации. Система профессионального обучения здесь ориентирована на законченную профессиональную подготовку работников. На самих же предприя-

тиях основная форма профподготовки персонала – ученичество.

На внешнем рынке действуют отраслевые профсоюзы и профсоюзы, объединяющие работников по профессиям. Наиболее выраженную ориентацию на внешний рынок имеет рынок труда США, а также Англии и других англоязычных стран.

Второй вид – внутренний или внутрифирменный рынок труда – это рынок, основанный на перемещении работников внутри предприятия по горизонтали – перевод на другое рабочее место без повышения в должности и без изменения квалификации и по вертикали – продвижение по иерархической лестнице.

Внутренний рынок ориентирован на работников, занятых в условиях конкретного предприятия с учетом его особенностей. Поэтому предприятие заинтересовано в сохранении людей, знающих всю специфику его производства, и это в конечном итоге способствует снижению текучести кадров. Профессиональная подготовка здесь направлена на обучение персонала специфичным для данного предприятия профессиям. В организацию обучения вкладываются значительные средства, сроки обучения более продолжительны, чем при системе ученичества. Развиваются системы «непрерывного образования», предполагающие систематическое повышение квалификации работников.

Профсоюзы объединяют работников предприятия независимо от их профессий, поэтому занятость здесь гарантируется в большей степени, чем на внешнем рынке труда. Такой вид рынка труда наиболее характерен для Японии и близок Франции.

Практически внешний и внутренний рынки представляют собой элементы единого рынка труда, охватывающего определенную территорию страны или региона. Они находятся в тесной взаимосвязи друг с другом, а их деление носит достаточно условный характер.

Все многообразие видов рынка труда представлено в Приложении.

1. 4. Сегментация рынка труда

В обобщенном представлении рынок труда рассматривается как единое пространство с действием рыночных механизмов, на котором происходит взаимодействие двух главных субъектов – наемных работников и работодателей. Однако предлагаемое разнообразие трудовых услуг и рабочих мест порождает дифференцированность рынка труда. Фактически получается, что в развитой рыночной экономике рынок труда неоднороден и состоит из множества секторов, сегментов, отличающихся друг от друга различной степенью автономности.

Первая теоретическая модель, отразившая дифференцированность рынка труда, - модель «дуального рынка труда» – была разработана в конце 60^х годов двумя американскими экономистами М. Пайором и П. Доринджером [42, с.156-157]. В соответствии с этой моделью принято выделять первичный и вторичный рынки труда, особенности которых представлены в таблице 1.

Таблица 1

Особенности первичного и вторичного рынков труда

Особенности	Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
1	2	3
1. Уровень оплаты труда	Высокий	Низкий
2. Важнейшие зарплато-образующие факторы	Должность, стаж, квалификация, мера ответственности	Выработка, дисциплинированность
3. Специфика систем заработной платы	Высокая доля единовременных выплат, индивидуальный характер оплаты труда	Ведущая роль основной заработной платы, коллективная форма оплаты труда
4. Содержание труда	Творческий, высококвалифицированный труд	Исполнительский, рутинный труд
5. Условия труда	Хорошие	Плохие
6. Степень ответственности за конечные результаты производства	Высокая	Низкая

Окончание табл. 1

1	2	3
7. Поддержка со стороны профсоюзов	Большая	Слабая
8. Характер занятости	Стабильный	Прерывный
9. Особенности рабочего времени	Нормальная или ненормированная продолжительность рабочего дня, недели, года	Неполный рабочий день, неделя; сезонная и временная работа
10. Продолжительность трудовых контрактов	Долгосрочная	Краткосрочная
11. Развитость нормирования труда	Низкая	Высокая
12. Доля женщин, молодежи, людей предпенсионного возраста, других лиц, особо нуждающихся в социальной защите	Низкая	Высокая
13. Степень социальной защищенности	Высокая	Низкая
14. Объем вложений в образование и профессиональную подготовку	Большой	Малый
15. Возможности продвижения по службе	Широкие	Ограниченные
16. Степень участия работников в управлении производством	Высокая	Низкая

Для первичных рынков характерны наличие рабочих мест с высокой заработной платой, возможность профессиональной карьеры (хотя и незначительной для работников физического труда) и приобретения квалификации на рабочем месте, стабильная и гарантированная занятость. В качестве типичных для первичной формы занятости часто называют внутренние рынки труда, когда работодатели изначально привлекают к работе людей со стороны на довольно низкие позиции, а затем заполняют вакансии более высокого уровня посредством продвижения по службе уже имеющих в их распоряжении служащих. Рабочие места вторичного рынка труда характеризуются наоборот низкими заработными платами, незначительными возможностями для продвижения по службе или приобретения квалификации, а также нестабильно-

стью, негарантированностью занятости.

Вторичный рынок труда довольно точно описывает модель равновесного рынка с совершенной конкуренцией. Он характеризуется, прежде всего, куплей-продажей трудовых услуг однородно низкого качества, а также достаточно большим количеством независимых продавцов и покупателей. Институты, препятствующие действию рыночных механизмов, как то: профсоюзы, коллективные договоры, гарантированный минимум заработной платы, на данном рынке отсутствуют, или игнорируются. Поскольку в условиях равновесного рынка спрос и предложение соответствуют друг другу, рабочие места на нем не представляют особой ценности для работников. Вследствие чего здесь появляется высокая текучесть кадров.

Что же касается первичного рынка труда, то к его важнейшим элементам, формирующим уровень заработной платы и занятость, относят учет сложившихся традиций, соотношение сил работодателей и профсоюзов, оценку индивидуальных качеств работников. В результате в этом секторе складывается эффективная заработная плата, то есть заработная плата выше равновесного уровня, которая заставляет работников дорожить своим рабочим местом и трудиться с полной отдачей. Таким образом, для первичного сектора в отличие от вторичного характерен неравновесный рынок, на котором предложение почти всегда превышает спрос.

В рамках первичного сектора выделяются два сегмента: верхний, к которому относятся преимущественно менеджеры и специалисты, и нижний, объединяющий так называемых «синих воротничков» и большую часть работников рутинного умственного труда.

Переход из одного сектора в другой крайне затруднен, особенно если это касается перемещения из вторичного рынка труда в первичный. Главным препятствием, преграждающим доступ в первичный сектор, является ограниченность рабочих мест, распределение которых отчасти основывается на фор-

мальных характеристиках кандидатов и на личных связях. Складывается ситуация, что человек, попавший на вторичный рынок труда, становится его заложником независимо от его потенциальных возможностей.

Технологически большая часть работ может выполняться в обоих секторах. Но рабочие места на вторичном рынке труда не предъявляют к своим претендентам тех требований, например, в области трудовой дисциплины, как это принято на первичном рынке труда. Все это, в конечном счете, может способствовать развитию у занятых во вторичном секторе определенных привычек и стереотипов поведения, которые никак несовместимы с занятостью на первичном рынке труда. Такое положение окончательно закрывает работникам путь вверх.

Кроме того, существенную роль в ограничении мобильности рабочей силы также играет дискриминация по разного рода признакам: по полу, возрасту, социальному положению и др. Так, например, работнику могут отказать в работе на первичном рынке труда, поскольку он принадлежит к категории граждан, для которых характерна занятость во вторичном секторе. В большинстве развитых стран значительную долю занятых на вторичном рынке труда составляют расовые и национальные меньшинства, а также эмигранты.

Причины такой сегментации часть экономистов видит в технологических факторах: развитая технология требует специфической для конкретной фирмы квалификации, что, в свою очередь, и объясняет внимание работодателя к профессионализму, предложение высокой заработной платы и дополнительных льгот уже работающим сотрудникам.

Другие же экономисты считают подобную сегментацию результатом менеджерской политики по известной формуле «разделяй и властвуй», предотвращающей, наряду с процессами укрупнения предприятий, стандартизации методов производства и деквалификации традиционных видов профессий, однородность наемных работников, усиливающую их способность к ор-

ганизованным действиям. При этом и профсоюзы и ассоциации содействуют развитию и поддержанию сегментации, которая защищает членов организаций от конкуренции с теми, кто вновь вступает на рынок труда.

В последние годы в литературе, посвященной вопросам рынка труда, наряду с двумя уже названными секторами стали выделять третий, который объединяет безработных. Это трудовой резерв для первого и второго секторов, поскольку безработные могут пополнить ряды как первичного, так и вторичного рынка.

Дальнейшим развитием концепции дуального рынка стала модель сегментированного рынка труда, которая на сегодняшний день наиболее полно отражает современную действительность.

Становление и формирование общенационального и региональных рынков труда сопровождается их растущей сегментацией. При этом сегментация рынков труда носит весьма подвижный и противоречивый характер.

Сегментация/сегментирование рынка труда – это разделение рынка на относительно устойчивые части, сектора, сегменты по объединяющим их признакам.

Сегментирование рынка труда имеет большое значение для его анализа; изучения его структуры и емкости; выявления контингента, образующего спрос и предложение труда на рынке; определения перспектив развития рынка труда.

Какого-то единого подхода к сегментированию рынка труда не существует. Сегментирование может производиться на основе разных переменных параметров, одного или нескольких сразу.

Одним из видов структуризации рынка труда является его разделение *по профессионально-квалификационным признакам*.

Каждая разновидность труда, профессия, специальность и уровень квалификации имеет свой более или менее обособленный от других рынок.

В наиболее общем виде различают рынки преимущественно физического труда (рабочие), умственного труда (служащие), преимущественно творческого труда (интеллигенция), крестьянского труда и т.д. В рамках каждой из указанных социальных групп выделяют еще более специализированные рынки – рынки труда квалификации. Так, среди рабочих можно выделить высококвалифицированные, квалифицированные, мало квалифицированные и неквалифицированные группы. Специализация и интеграция различных видов деятельности приводят к тому, что возникают новые профессии и специальности, изменяется содержание традиционных профессий, умирают старые. Труд по определенной профессии или специальности как и любой другой товар проходит основные стадии жизненного цикла: от зарождения до угасания и отмирания. На стадии зарождения и роста применения данной профессии спрос на нее увеличивается, в дальнейшем становится устойчивым, а потом сокращается. Длительность каждой стадии в свою очередь определяется жизненным циклом технологического процесса и техники, вызвавших появление данной профессии.

По степени государственного воздействия на рынок труда обычно выделяют два сегмента. Первый, контролируемый государственной службой занятости, включает всех безработных, зарегистрированных в службе занятости, ищущих работу и нуждающихся в профориентации, подготовке и переподготовке. Этот контингент во многом формирует предложение на рынке труда. Ему противостоит спрос в виде вакансий рабочих мест, зарегистрированных в центрах занятости, и ученических мест в системе профессионального образования, с кем заключен договор у службы занятости.

Второй сегмент – неконтролируемый рынок труда – представлен предложением трудовых услуг и вакансий рабочих и ученических мест, не охваченных услугами официальных органов трудоустройства. Занятость здесь обеспечивается на основе непосредственных контактов безработных и работодателей.

Своеобразным сегментом рынка является скрытый рынок труда, включающий в себя работников, формально занятых в официальном секторе, но используемых неполное рабочее время. В результате здесь формируется потенциал «скрытой» безработицы. Это связано с сокращением объема производства из-за уменьшения спроса на продукцию; с перепрофилированием; изменением структуры производства. Часть работников в подобной ситуации могла бы быть высвобождена без ущерба для производства. Гипертрофия скрытого рынка труда в России – отличительная черта переходного периода и имеет целью, с одной стороны, смягчить социальные последствия перехода к рынку, а с другой стороны, перекладывает часть ответственности с государства, все более уstraняющегося от обязательств по обеспечению занятости, на администрацию и трудовые коллективы.

Скрытый рынок труда в свою очередь можно поделить на официальный и неофициальный. Официальная часть скрытого рынка труда регистрируется статистикой и включает в себя лиц, находящихся в вынужденных отпусках по инициативе администрации, а также лиц, вынужденных работать неполное время. Неофициальная часть скрытого рынка определяется с помощью социологических обследований, экспертных оценок и иными способами.

К числу, пожалуй, самых популярных факторов, используемых для разделения рынка труда, относят *демографические характеристики*: пол, возраст, состав семьи и др.

В зависимости от пола, возраста и здоровья рабочая сила имеет свою специфику. В результате рассмотрение половозрастной структуры позволяет выделить в рамках рынка труда следующие сегменты:

- рынок труда женщин, особенностью которого являются возможные продолжительные перерывы в работе, связанные с рождением и воспитанием детей, снижение по этой же причине профессиональных способностей;
- рынок труда молодежи. Для него характерны высокая мобиль-

ность, низкий уровень квалификации или ее полное отсутствие, а также высокий уровень безработицы;

- рынок труда лиц предпенсионного и пенсионного возраста, отличительной чертой которого являются невысокая производительность труда, низкая экономическая активность, отсутствие или ограничение возможностей для переобучения;

- рынок труда инвалидов.

Эти группы характеризуются различной степенью участия в общественном производстве, необходимостью проведения адресной социальной политикой по отношению к ним. Они могут преобладать в отдельных отраслях и профессиях, которые, в свою очередь, могут сосредотачиваться в отдельных регионах, образуя замкнутые рынки труда.

Модель сегментированного рынка может быть конкретизирована с учетом тенденций развития рынка труда в разных странах. Так, английский экономист Г. Стэндинг в структуре современного рынка труда Великобритании выделяет пять сегментов:

1. Рынок специалистов наиболее высокой квалификации. Предлагаемые здесь места престижны и высокооплачиваемы. Рост доходов опережает инфляцию. Труд содержателен и интересен, занятость стабильна.

2. Рынок квалифицированных кадров. Среди тех, кто здесь продает свои трудовые услуги основная масса специалистов с высшим образованием, некоторые высококвалифицированные рабочие, связанные, прежде всего, с информационными технологиями, а также служащие государственного сектора. Занятость и уровень доходов для данной категории работников относительно стабильны. Инфляционный рост цен компенсируется ростом доходов.

3. Рынок труда рабочих профессий. Обеспечение приемлемого уровня социальной защищенности на этом рынке традиционно принадлежит

профсоюзам, которые из-за снижения спроса на подобного рода трудовые услуги вынуждены за гарантии занятости соглашаться на сокращение реальных доходов. Темпы роста заработной платы отстают от темпов инфляции.

4. Рынок труда малоквалифицированных рабочих и работников сферы услуг. Предложение труда на данном сегменте, как правило, превышает спрос, доходы и гарантии занятости невысоки и имеют тенденцию к дальнейшему сокращению.

5. Остаточный рынок труда, где превалирует предложение труда со стороны наиболее уязвимых категорий трудящихся. К таковым относят: длительное время безработных, женщин, выходящих на рынок после значительного перерыва в трудовой деятельности, молодежь, пожилых людей т.д.

Подобная структура рынка труда достаточно типична для большинства стран с развитой рыночной экономикой. Что же касается российского рынка труда, то он также обладает четко выраженной сегментированной структурой, где можно насчитать те же пять основных сегментов. Кроме первого и отчасти пятого секторов ситуация на рынке труда России кардинально отличается от той, которая сложилась в развитых странах западного мира. За исключением, пожалуй, тех, кто обладает высочайшей, зачастую уникальной квалификацией, и специалистов с мировым именем, являющихся агентами не столько российского, сколько мирового рынка труда, лица с высшим образованием составляют в России одну из наименее защищенных социальных групп. Таким образом, накопленный населением громадный образовательный и профессиональный потенциал не дает нормальной экономической отдачи.

На сегодня в России заработная плата большинства работников науки и культуры (второй сегмент) существенно отстает от средних заработков, занятых в промышленности, строительстве, на транспорте (третий сегмент), и несопоставимо ниже доходов лиц, занимающихся посредниче-

ской деятельностью и торговлей (четвертый сегмент). Причем гарантии занятости для этой категории работников минимальны.

На современном российском рынке наиболее высокодоходной, а потому и быстро набирающей социальный престиж категорией рабочей силы являются лица, представляющие четвертый сегмент, положение которого за рубежом как раз наименее надежно и привлекательно.

Наряду с уже названными традиционными подходами к делению рынка труда на составные элементы, некоторые современные экономисты предлагают свои способы сегментирования российского рынка труда.

Так, по мнению А. Кашепова [30, с. 101] рынок труда можно сегментировать по трем составляющим:

1) «элитарный» рынок труда, где представлены современные рабочие места с высокой заработной платой, связанные в основном с банковской сферой, торговыми операциями;

2) «основной» рынок труда, куда относятся большинство рабочих мест в обрабатывающей промышленности и других отраслях, включая бюджетную сферу;

3) «маргинальный» рынок труда. Здесь сосредоточены наихудшие рабочие места с низкой заработной платой в строительстве, на транспорте ряде других отраслей.

В «элитарном» секторе преобладают молодые специалисты в области менеджмента, маркетинга, бухгалтерии, юриспруденции, в «маргинальном» – иностранные рабочие и наименее квалифицированные российские работники.

Кроме того, существует сегментация рынка труда на формальный и неформальный сектора. В неформальном секторе работники заняты без контрактов, без гарантий заработной платы и социальной защиты. Указанные сегментации пересекаются. Например, в неформальном секторе есть своя «элита» и «маргиналы».

К тому же изменение экономической и социально-политической ситуации в стране в последние годы обусловило ряд новых явлений в сфере занятости населения – сегментацию рынка труда по формам собственности и статусу занятости. Всех лиц, занятых в настоящее время в экономике, можно условно разделить на три группы: занятые в формальном государственном, формальном негосударственном (частном) и неформальном секторах.

Внутри неформального сектора в свою очередь можно выделить еще несколько разновидностей занятости. Рассмотрение по профессионально-квалификационному уровню позволяет выделить квалифицированную, достаточно хорошо оплачиваемую работу (частные уроки, медицинские услуги, строительные работы, пошив одежды и т.п.) и работу, не требующую квалификации (челночный бизнес). Такая работа может давать как очень высокий, так и низкий доход.

По статусу занятых в неформальном секторе выделяются лица, занятые только в неформальном секторе, и лица, занятые как в неформальном, так и в формальном секторе.

Наряду с разделением на формальный и неформальный секторы существует также региональная сегментация рынка труда, которая учитывает *особенности состава рабочей силы в отдельных регионах*. Данные особенности складываются под влиянием таких факторов, как социально-демографическая структура населения, традиционные виды занятости, профессионально-квалификационная структура рабочей силы, национальный состав, природно-климатические условия, экономическое и социально-политическое развитие региона.

Исходя из этих факторов, Б. Токарский [74, с.68] предлагает все экономическое пространство подразделить на такие региональные сегменты:

- экономически развитые районы,
- аграрно-стагнирующие районы,

- районы нового промышленного освоения.

Экономически развитые районы отличаются высоким уровнем и темпами развития экономического потенциала, социальной инфраструктуры, транспортной сети и коммуникаций, что делает их привлекательными для притяжения миграционных потоков. Но при этом они также характеризуются ухудшением половозрастной структуры населения и снижением психофизиологических параметров трудового потенциала, в результате чего в его структуре возрастает удельный вес маргинальных элементов, недостаточно конкурентоспособных на рынке труда.

В свою очередь, аграрно-стагнирующим районам присущи низкий уровень и темпы развития промышленности и социальной инфраструктуры, традиционно высокая рождаемость, которая определяет мощное демографическое давление на рынок труда, низкое качество образовательной и профессиональной подготовки, что обуславливает рост вынужденной безработицы трудоспособного населения, особенно молодежи, вступающей в трудоспособный возраст, и связанный с этим рост социальной напряженности, межнациональных конфликтов и вынужденного миграционного оттока лиц некоренной национальности.

Районы нового промышленного освоения характеризуются высокоразвитой промышленностью, главным образом сырьевой направленности, большим удельным весом в структуре промышленности предприятий оборонного комплекса, относительно слабым развитием научно-образовательного и культурно-информационного потенциала, социальной инфраструктуры, часто очаговым характером расселения и размещения производства, в ряде случаев - ухудшением экологической обстановки, тяготением к транспортным и сырьевым источникам. В социально-демографическом плане для этих районов характерна низкая рождаемость, интенсивный миграционный оборот населения, связанный с низкой приживаемостью мигрантов, в результате чего в конечном итоге происходит сниже-

ние профессионально-квалификационного уровня трудоспособного населения, что еще более обостряет свойственный этим районам дефицит рабочей силы.

И. Заславский [26, с. 84] придерживается иной точки зрения, приводя следующую типологию региональных рынков труда:

- асимметричные, характеризующиеся значительными перекосами в соотношении закрытого и открытого, регулируемого и «теневое» рынков труда, а также диспропорциями в отраслевой структуре занятости. Это обусловлено наличием неадаптированных к рынку и монополизированных отраслей, как то градообразующих, ВПК, тяжелой промышленности, при застое рыночного сектора экономики и неэффективной системе регулирования оттока рабочей силы, что сопряжено с возрастанием скрытой и регистрируемой безработицы;

- равновесные, отличающиеся развитыми структурами рынка труда, регулируемым ростом безработицы и стабилизацией социально-трудовых отношений, что проявляется в процессах превращения скрытой безработицы в открытые формы;

- диверсифицированные с высокой степенью реструктуризации занятости и саморегуляции, создающие условия высокой мотивации и мобильности работников; быстрым развитием рыночного сектора экономики и системы экономической активности населения, обеспечивающих разнообразие форм занятости, низкие уровень и продолжительность регистрируемой безработицы под влиянием проводимых мер активной политики занятости.

Не претендуя на исчерпывающее изложение, мы ставили своей задачей рассмотреть лишь наиболее значимые и часто встречающиеся способы сегментирования рынка труда. Концепция сегментированного рынка труда позволяет выявить важные аспекты его функционирования. Но в то же время, по нашему мнению, она является скорее описательной, нежели аналитической. Концепция не содержит ответ на вопросы, почему рынок труда оказывается

разделен на различные сектора, в силу каких причин заработная плата в первичном секторе в среднем выше равновесной, с чем связано развитие внутренних рынков труда и т.д. Подобные явления во многом объясняются институциональной инфраструктурой рынка труда: активным государственным и внутрифирменным регулированием отношений в рамках этого рынка, развитием организаций наемных работников и работодателей, ведущих переговоры по жестким регламентированным правилам. Огромное значение здесь также имеет неравномерность насыщенности институтами рынка труда: в некоторых его секторах рыночные силы действуют вполне свободно, в других — с трудом пробивают себе дорогу.

Как показал анализ, рынок труда в России имеет сложную структуру. Происходит углубление сегментации по разным критериям и признакам.

Изучение рынка труда во всем его многообразии позволяет осуществлять целенаправленную политику занятости населения и сглаживания социальных противоречий, неизбежно возникающих в условиях жесткой рыночной системы хозяйствования.

1. 5. Особенности формирования регионального рынка труда

В России рынок труда характеризуется рядом специфических черт и особенностей, среди которых наиболее существенной является его региональная неоднородность.

Прокатившаяся в начале 90-х годов по России волна суверенизации территорий привела к усилению территориальной изоляции. Соответствующую трансформацию претерпел и рынок труда. Фактически, если раньше о региональных рынках труда можно было говорить лишь с большой долей условности, то теперь обособленные рынки стали реальностью.

Но прежде чем обратиться к выявлению региональных особенностей

рынка труда, хотелось бы внести ясность в используемые в этой связи понятия: «региональный рынок труда» и «территориальный рынок труда». Иногда в качестве их замены используют термин «локальный рынок труда». Отметим, что в различных источниках, посвященных проблемам исследования рынка труда, не всегда точно определяют эти категории. В большинстве случаев авторы употребляют их без каких-либо комментариев и в основном как синонимы, что, на наш взгляд, не совсем правомерно. В результате встает закономерный вопрос, в каких случаях уместно употреблять понятие «региональный рынок труда», а в каких «территориальный рынок труда»? Поэтому назрела необходимость уточнить указанные категории.

Мы считаем, что данные три категории уместно использовать для обозначения вполне самостоятельных образований, то есть иными словами существует и территориальный, и региональный, и локальный рынки труда.

Понятие «территориальный рынок труда» может трактоваться в разных смыслах в зависимости от того, что понимается под «территорией». А под «территорией» можно понимать: общую территорию стран по континентальным и историческим признакам (Западная Европа); территорию, объединенную в процессе интеграции (территория стран ЕС); территорию отдельной страны; отдельную экономическую зону на территории страны, не подпадающую под рамки административно-территориального деления.

Поэтому под *территориальным рынком труда* мы будем понимать рынок труда территорий, районов, групп соответствующих стран, объединенных по каким-нибудь общим признакам. Например, Европейский рынок труда, рынок труда стран СНГ, Латиноамериканский рынок труда, Северо-Западный рынок труда и т.д.

Таким образом, среди выше перечисленных понятий «территориальный рынок труда» несколько шире, чем оставшиеся. Территориальный рынок включает в себя региональный рынок труда.

Региональный рынок труда – рынок территории, связанный с административным делением ее на районы, области, края, республики.

В свою очередь в рамках регионального рынка труда может функционировать несколько десятков локальных рынков (локальные рынки труда городов, районов, сельских населенных пунктов), где ситуация может значительно различаться, а порой характеризоваться противоположными тенденциями.

Таким образом, получаем следующие уровни для исследования рынка труда.



Рис. 1. Уровни исследования рынка труда

Непрерывно взаимодействуя друг с другом, территориальные и региональные рынки труда выступают как элементы единого рынка труда. Они весьма подвижны во времени и пространстве. В связи с крупными структурными сдвигами в экономике, социальными и политическими изменениями, локальными и общемировыми конфликтами и вооруженными столкновениями такие рынки появляются, развиваются и распадаются. Так, ликвидация СЭВ привела к распаду формировавшегося на протяжении многих лет рынка труда стран СЭВ.

Для России региональный разрез имеет решающее значение. Российская Федерация – слишком большая по своим масштабам страна, поэтому необходимо в достаточной мере учитывать специфику регионов.

Влияние общих условий и факторов формирования и функционирования общенационального рынка труда на региональном уровне проявляется неодинаково. В республиках, краях, областях и других территориальных образованиях одни и те же условия и факторы имеют свои особенности. Отсюда следует необходимость в осуществлении двухуровневого анализа – в общероссийском и региональном разрезе, что позволит выявить региональную специфику рынка труда. Расчет на то, что рыночные отношения автоматически определяют характер и динамику территориальных процессов следует признать необоснованным. Такой подход может привести лишь к обострению региональных проблем, в том числе и проблемы формирования рынка труда.

Ситуация на региональных рынках труда во многом определяется спецификой региона: экономической базой, транспортными связями, социально-демографической структурой населения, природными факторами. Эти же особенности обуславливают и различия со спросом на рабочую силу и ее предложением в отдельных регионах, городах и других муниципальных образованиях.

К числу факторов, обуславливающих возникновение региональных диспропорций, прежде всего, можно отнести *природно-климатические условия* и соответственно неодинаковые показатели трудоемкости, движения финансовых ресурсов, возможности самофинансирования, которые определяют структуру региональной экономики. А это в свою очередь формирует структуру занятости населения и структуру потребности в нем.

Экстремальные природно-климатические условия снижают привлекательность работы в общественном производстве. Так, в районах Крайнего Севера затраты на медицину, питание, жилье намного превосходят аналогичные затраты в средних широтах. В регионе высок уровень заболеваемости и смертности. Анализируя ситуацию в сфере занятости в Волго-

Вятском, Центрально-Черноземном и Поволжском экономических районах, можно охарактеризовать ее как неоднозначную. Но в силу благоприятных климатических и природно-географических условий есть возможность найти альтернативные варианты решения проблем на рынке труда.

Региональные особенности занятости и функционирования рынка труда также обусловлены *различными стартовыми позициями регионов к моменту начала экономических реформ*. Экономические, демографические, социально-политические и психологические особенности регионов, сложившиеся еще в советский период, определили более или менее успешную адаптацию их экономики к новым условиям.

Изначально процесс формирования региональных рынков труда в России находился под воздействием следующих тенденций. С одной стороны, *препятствиями свободному перемещению работников* служили и служат до сих пор привязанность к месту постоянного жительства (наличие института прописки), отсутствие полноценного свободного рынка жилья и необходимых финансовых средств у основной массы населения для его приобретения и переезда в другую местность. Это ставит региональный хозяйственный комплекс в зависимость от имеющейся на данной территории рабочей силы.

Как показывает мировая практика, наличие свободного развитого рынка жилья это именно то, что определяет реальную подвижность рабочей силы на рынке труда и свободное развитие производительных сил. «Свободный рынок жилья – это рынок, на котором практически повсеместно можно найти 3-10% (от общего жилого фонда) свободных односемейных домов или квартир для покупки или аренды на приемлемых условиях» [12, с. 95]. Таким рынком обладает практически любая развитая страна. Кстати, во всем мире и так богатом жильем, порядком 70% валовых инвестиций до сих пор идет на жилье, при этом производственные инвестиции составляют около 30%.

С другой стороны, *распад СССР*, усиление дезинтеграционных тенденций и углубление межгосударственных противоречий породили новые миграционные процессы, связанные с перемещением некоренного населения из бывших союзных республик на свою историческую родину.

Обострение проблемы занятости, тяжелые условия жизни и труда, снижение темпов строительства, участившиеся случаи несвоевременной выплаты заработной платы свели к минимуму движение трудовых ресурсов в слабозаселенные восточные и северные районы. Из-за нерешенности социальных проблем начался обратный процесс переселения трудовых ресурсов. Таким образом, сложившиеся в настоящее время направления потоков переселения носят, прежде всего, национальный, социально-политический и социально-экономический характер; никак не связаны с потребностями регионов в работниках и нередко деформируют состав свободной рабочей силы. Перемещение сотен тысяч людей, лишенных жилья и средств к жизни, создает новые проблемы на рынке труда и увеличивает социальную напряженность.

Регионы Российской Федерации разнообразны по территориальным структурам производства. Различия в структурах существуют со значительной дифференциацией в техническом уровне. Промышленность западных районов развита больше, чем южных. Они имеют более диверсифицированное внутреннее хозяйство; в них выше развита научная инфраструктура, определяющая рост производительности труда. В южных районах слишком большой удельный вес принадлежит сельскому хозяйству, а в восточных районах промышленное развитие традиционное и одностороннее – здесь преимущественно развиты горнодобывающие отрасли. Между тем из мировой практики известно, что сельское хозяйство пока еще является менее доходной отраслью хозяйства, чем промышленность; что наибольший доход на вложенный труд дает не добыча минерального сырья, а его глубокая переработка. Ввиду этого регионы, в наименьшей степени, разви-

вавшие такие активы, как промышленность, наука и научное обслуживание, попали в менее благоприятное положение по сравнению с другими. А это непосредственно нашло отражение на рынке труда.

В результате этих наследственных процессов важнейшим фактором экономического развития и стабильности на региональных рынках труда продолжает оставаться *отраслевая структура хозяйства регионов*. Формирование территориально-производственных комплексов в советской экономике определялось двумя разнонаправленными процессами. Первый из них – специализация – приводил к созданию моноотраслевых экономических центров (например, Ковров); а второй процесс – интеграция – к формированию многофункциональных экономических систем (типичными примерами являлись Москва, Санкт-Петербург, ряд столиц бывших союзных республик). Только в самом начале реформ этот фактор не определял характера занятости на местах. Реорганизация, вызванная реформированием экономики, затронула все отрасли народного хозяйства. Поэтому высвобождение коснулось практически всех предприятий. Лишь после цикла высвобождений проблемы занятости на предприятиях различных отраслей стали проявляться по-разному. Ряд предприятий сумело приспособиться к условиям рынка, в то время как другие испытывают огромные трудности.

Региональные различия в уровне и структуре занятости и безработицы, наблюдаемые в настоящее время, в значительной степени являются следствием вышеназванных процессов.

С начала реформ и до сих пор в относительно благополучном положении оказались регионы с высокой концентрацией добывающих отраслей, и в первую очередь нефте- и газодобывающих. Значительная доля продукции этих отраслей идет на экспорт, спрос на нее практически не изменился, в результате чего производство в нефте- и газодобывающих отраслях сократилось незначительно. Поэтому уровень безработицы в регио-

нах Западной и Восточной Сибири, а также Дальнего Востока относительно низкий. Высвобождение в этих регионах затронуло в тот период лишь наиболее неперспективных работников: работающих пенсионеров, женщин с несовершеннолетними детьми и др.

В целом же в большинстве регионов, специализирующихся на продукции добывающих отраслей, ощущается не избыток, а напротив, нехватка рабочей силы (исключение лишь составляет угольная промышленность, переживающая глубокий кризис).

Резко обострились проблемы занятости и всего комплекса социальных проблем в тех регионах, для которых характерны *наличие монопроизводств и низкая отраслевая диверсификация*. Здесь в период трансформации промышленного производства особо серьезные, а в некоторых случаях и негативные изменения происходили в малых городах и поселках, где основу составляли предприятия и учреждения, на которых произошел максимальный спад производства.

В первую очередь к таким субъектам следует отнести регионы с высокой долей оборонных отраслей. Бессистемное свертывание военного производства и недостаточно проработанная программа конверсии привели к стремительному росту безработицы на предприятиях ВПК. Характерной особенностью безработицы в этих регионах является то, что она принимает в основном скрытую форму. В наиболее пострадавших регионах Российской Федерации (на Урале, в Волго-Вятском районе, Ивановской и Владимирской областях) она составляла порядка 30% от среднесписочного состава работников промышленности.

Поскольку старые рабочие места ликвидируются, а новые почти не создаются, давление на рынок труда усиливается. В таких центрах оборонной промышленности как Новосибирская область, Удмуртская Республика, число стоящих на учете лиц, не занятых трудовой деятельностью, в 14-

15 раз превышало потребности предприятий в рабочей силе, тогда как в среднем по России разрыв между этими показателями составлял 2,5 раза. Подобное положение в этих регионах объясняется также существованием здесь моногородов. В Сибири, например, во многих городах «хозяином» является одно какое-либо предприятие. Проблема в этом случае усугубляется тем, что наличие монопрофильных населенных пунктов резко сокращает сферу приложения труда. В свою очередь сокращение производства и безработица значительно урезают налоговые поступления в бюджеты регионов и муниципальных образований, снижают возможности функционирования социальной инфраструктуры и поддержки населения; а ограниченная сфера приложения труда влечет за собой половозрастные диспропорции занятого населения, осложняет проблемы непрестижного и женского труда, и как следствие – вызывает отток молодежи.

«Инвестиционный кризис» коснулся практически всех регионов страны. Из-за растущей концентрации производства в обжитых и обустроенных районах усилилась дифференциация между центральными и периферийными районами в поступлении инвестиционных средств. В самих экономических районах наибольшие поступления инвестиций в 1998 году приходились: на Санкт-Петербург, Москву, Нижегородскую область, Республику Татарстан, Ростовскую область, Краснодарский край, Республику Башкортостан, Тюменскую область, Красноярский край, Республику Саха [36, с.149-150]. Эта же тенденция сохранилась и в последующие годы.

В условиях хронического недоинвестирования производства практически невозможным становится техническое перевооружение. Усилия предприятий все больше переключаются на поддержание действующих мощностей, велика доля ручного труда (около 40%), используются недостаточно гибкие технологии. Перечисленные причины способствуют накоплению в народном хозяйстве излишней рабочей силы, так как пред-

приятия не могут сократить значительное число работников без угрозы полной остановки производства. Поэтому именно в моногородах ситуация на рынке труда превращается во взрывоопасную.

Еще более сложная ситуация складывается в поселках, отдаленных от городов, с небольшой численностью населения, где трудоспособное население привязано к единственному промышленному предприятию, в отличие от больших городов альтернатив там в принципе не существует. Такая картина весьма характерна, например, для Центрального, Центрально-Черноземного, Западно-Сибирского регионов России.

Все эти моменты позволяют говорить о тяжелом экономическом положении на предприятиях и консервации неблагоприятной ситуации в регионах с большим количеством городов и поселков с моноэкономической структурой и высоким уровнем безработицы. Однако и оживление производства не в состоянии мгновенно ослабить напряженное положение на региональных рынках труда. Напротив, оно может даже усилиться в связи с неизбежной заменой устаревших основных фондов предприятий и, соответственно, ростом производительности труда, способствующим высвобождению значительной части занятых. Но в отличие от крупных городов, где постоянно создаются новые рабочие места, монопрофильные поселения практически не имеют возможности предоставить их высвобождаемым работникам.

Ко второй группе неблагоприятных относятся регионы с большой концентрацией отраслей, продукция которых не находит сбыта в прежнем объеме из-за высокого уровня цен. Речь идет, прежде всего, об угольной промышленности.

Тяжелое положение с занятостью сложилось также и в тех регионах, где высок удельный вес отраслей, зависимых от поставщиков сырья. Это предприятия металлургической, химической, легкой, текстильной промышленности. Покупка сырья по рыночным ценам сделала производство на них невыгодным, а сокращение спроса на подорожавшую продукцию

ставит под сомнение их дальнейшее стабильное функционирование. Кстати сказать, на ряде предприятий трудности с сырьем возникли из-за того, что реальный поставщик (после распада СССР) оказался за рубежом, вследствие чего цены на сырье возросли, а договорные отношения и расчеты за поставку продукции серьезно усложнились [20, с.13].

Удаленность от источников сырья и рынков сбыта, а также связанные с этим повышенные транспортные издержки, оказывают влияние на динамику производства и, как следствие, на рынок труда. Такая картина наблюдалась в Сахалинской, Камчатской областях и некоторых сибирских регионах.

В более благоприятном положении оказались многофункциональные города. В крупнейших городах России, как правило, обладавших многоотраслевой структурой экономики, падение производства на крупных и средних предприятиях сопровождалось быстрым развитием малого бизнеса.

Положение на региональных рынках труда, а, следовательно, и особенности их развития во многом связаны с функционированием налаженного *транспортного сообщения*. Развитие транспортной сети может способствовать уменьшению потерь готовой продукции, укреплению общеэкономических связей и, как следствие, это положительно скажется на экономической ситуации в регионе, а, значит, и на состоянии его рынка труда. В частности, решение транспортной проблемы должно способствовать территориальной подвижности трудовых ресурсов, которую можно рассматривать как фактор снижения напряженности в сфере занятости.

Определенную стимулирующую роль в стабилизации положения на рынке труда и решении проблем безработицы в регионе может сыграть и его *близкое расположение к внешним границам*.

Демографические факторы также являются мощным регулятором социально-экономического развития и определяют большую часть вынужденной незанятости населения. Они относятся к числу основных, опреде-

ляющих состояние экономики. В России есть регионы, где эти факторы непосредственно оказывают серьезное давление на рынок труда. Прежде всего, это республики Северного Кавказа, которые были трудоизбыточными еще в советский период. Высокий уровень безработицы в таких республиках, как Дагестан и Ингушетия, в значительной степени являются следствием недостаточного индустриального развития этих регионов, быстрых темпов роста их населения и явными чертами аграрного перенаселения. По оценкам специалистов, в середине 80-х гг. порядка 8 млн. чел. были реально безработными в трудоизбыточных южных регионах СССР.

Таким образом, современные региональные различия занятости в значительной степени были predetermined структурой специализации экономики регионов (городов) в канун реформ. Разрушение прежних хозяйственных связей, политическое разобщение, обособление регионов – негативное воздействие всех этих факторов серьезно затрудняет перемещение неустроенного населения, локализует складывающиеся рынки труда и «консервирует» их черты. А в итоге возникают чрезвычайно опасные по социальным последствиям очаги длительной безработицы и хронической нищеты. Ни в одной стране мира с развитой рыночной экономикой невозможно постоянное наличие столь неблагоприятных обстоятельств.

Ситуация на региональных рынках труда усугубляется *профессионально-квалификационными несоответствиями*. Среди безработных основная масса приходится на горожан с сугубо городскими профессиями, претендующих на проживание в трудоизбыточных регионах – Москве, Московской области, Краснодарском и Ставропольском краях, Ростовской области. Но свободные рабочие места сконцентрированы в сельских районах и в таких «малопрестижных» регионах, как Урал, Красноярский край и т.п. Подобная не состыковка играет дестабилизирующую роль практически на всех региональных рынках труда, затрудняя переориентацию рабочей силы на районы с высоким спросом на труд [58, с. 23]. Не-

обходимой предпосылкой формирования устойчивого и эффективного регионального рынка труда могло бы стать разнообразие видов труда на территории региона, а также рациональное сочетание видов работ и, соответственно, типов предприятий в регионе, которые удовлетворяли бы запросам всех ищущих работу.

Итак, региональная неоднородность рынков труда, обусловленная особенностью природно-климатических условий, размещением производства и наличием определенного производственного потенциала, географией населения, разной глубиной спада производства в отдельных отраслях, столь велика в России, что усредненные показатели рынка труда не могут служить основанием для принятия действенных мер по его регулированию.

Причем региональная дифференциация заключается не только в известных различиях уровней безработицы и разной степени напряженности на рынке труда, но и в дифференциации регионов по степени развития рыночных отношений в трудовой сфере, самостоятельности социально-экономического развития в целом, степени адаптированности населения к меняющимся условиям хозяйствования, по уровню контролируемости рынка труда со стороны государственных служб занятости, по условиям и предпосылкам выхода из экономического кризиса и перехода к экономическому росту, а, следовательно, и по возможностям расширения спроса на рабочую силу и самостоятельного решения проблем безработицы.

Влияние всех выявленных факторов на формирование и развитие региональных рынков труда можно представить в виде рис. 2.

По нашему мнению, дальнейшее развитие региональных рынков труда должно определяться двумя основными группами факторов. К первой группе относятся развитие в регионе диверсифицированного внутреннего хозяйства и формирование спроса на рабочую силу определенных количеств, профессий и квалификаций, а ко второй — состояние и перспективы межрегиональных связей как по линии производственного разделения труда (обмен готовой продукцией, сырьем, топливом и т.д.), так и по линии

рационального и выгодного для региона движения населения и трудовых ресурсов.

Таким образом, региональная политика занятости должна исходить из неравнозначности регионов по условиям, факторам и целям развития. При выборе политики регулирования занятости целесообразно начинать с изучения ситуации в экономическом регионе, отрабатывая общие принципы возможных подходов к решению проблемы занятости, а затем рассматривать их применительно к особенностям более мелких территориальных единиц.



Рис. 2. Факторы формирования и развития региональных рынков труда

2. ИНФРАСТРУКТУРА И ЕЕ ЭЛЕМЕНТЫ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ РЫНКА ТРУДА

2.1. Инфраструктура рынка труда: понятие, функции и задачи

Рынок труда, функционируя в определенной социально-экономической среде, как и все иные рынки, наделен инфраструктурой. Заглянув в любой экономический словарь, можно встретить определение инфраструктуры рынка труда как совокупности учреждений и организаций, государственных и коммерческих предприятий и служб, обеспечивающих его нормальное функционирование.

Под *инфраструктурой рынка труда* следует понимать государственные и негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации, нормативно-правовую и финансовую среду, обеспечивающие нормальное функционирование рынка труда, наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы.

Инфраструктура рынка труда является многофункциональной системой, способной использовать различные организационные формы и методы обеспечения занятости населения и социальной защиты. Институты и организации инфраструктуры создают правовые, финансово-экономические и информационные механизмы регулирования рынка труда. Взаимодействие институтов и механизмов должно быть направлено на создание благоприятных условий для достижения эффективной занятости.

Как известно, достижение эффективной занятости – это главная социально-экономическая функция рынка труда. Инфраструктура рынка обеспечивает выполнение этой функции, следовательно, критерием успешного функционирования инфраструктуры рынка труда является до-

стижение равновесия между спросом и предложением, а ее главной задачей – создание экономически выгодных условий, обеспечивающих наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда.

Для реализации этой задачи инфраструктура выполняет частные функции, направленные на регулирование рынка труда, посредством деятельности организаций, осуществляющих:

- 1) трудовое посредничество;
- 2) профессиональное обучение и переобучение занятых и незанятых граждан;
- 3) создание и сохранение рабочих мест (взаимодействие служб занятости с работодателями);
- 4) информационное обслуживание населения.

Таким образом, инфраструктура рынка труда призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также процессы защиты прав работодателя и наемных работников на рынке труда.

Инфраструктура государственного регулирования рынка труда, включающая в себя комплекс организаций и учреждений, содействующих его функционированию, является составной частью системы регулирования занятости.

В августе 1996 г. на базе трех социальных ведомств: Министерства труда РФ, Министерства социальной защиты населения РФ и федеральной службы занятости образовано Министерство труда и социального развития России, которое сейчас упразднено, и все его функции выполняет Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Так, федеральным органом исполнительной власти, проводящим государственную политику и осуществляющим управление в области труда, занятости и социальной защиты населения, является **Министерство здравоохранения и социального развития**. На основании и во исполнение действующих конституционных и федеральных законов РФ, актов Прези-

дента и Правительства РФ Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации самостоятельно осуществляет:

- правовое регулирование в установленной сфере деятельности;
- разрабатывает и представляет в Правительство РФ проекты федеральных конституционных законов, федеральных законов и актов Президента и Правительства РФ по следующим вопросам: здравоохранения, включая организацию медицинской профилактики и медицинской помощи, фармдеятельность; курортное дело; санитарно-эпидемиологическое благополучие; уровень жизни и доходов населения; оплата труда, пенсионное обеспечение; социальное страхование; условия и охрана труда; социальное партнерство и трудовые отношения; занятость населения и безработица; трудовая миграция; альтернативная гражданская служба; социальная защита; демографическая политика; физическая культура и спорт, туризм, защита прав потребителей.

В ведении данного министерства находится ***Федеральная служба по труду и занятости***, осуществляющая правоприменительные функции в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе, а также функции по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы и государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления,

общественными объединениями и иными организациями (см. рис. 3).



Рис. 3. Характеристика структуры государственной службы занятости населения

Особенность функционирования региональных органов по труду и занятости населения в том, что во многих субъектах Российской Федерации, а тем более в отдельных городах страны, территориальные службы занятости в отличие от управлений по труду не являются структурными подразделениями соответствующих органов исполнительной власти. На территории субъектов Российской Федерации отдельных городов и районов, сельских поселений органы службы занятости функционируют самостоятельно и лишь координируют свою деятельность с деятельностью органов местного самоуправления в пределах их компетенции.

2. 2. Государственные структуры содействия занятости

Важнейшим шагом в формировании инфраструктуры российского рынка труда стало создание в начале 90-х гг. государственной службы занятости – ГСЗ (до 1996 г. – федеральная служба занятости). Организационная структура службы занятости представляет собой систему органов, охватывающих все уровни: федеральный, уровень субъектов РФ и муниципальных образований. Так, уже в 2002 г. было создано 89 департаментов и 2300 городских и районных центров занятости. В каждом из них сформирована команда профессионалов, общая численность которых – около 32 тыс. чел.

Основные направления деятельности органов службы занятости:

- информирование населения и работодателей о состоянии рынка труда;
- подбор подходящей работы и специалистов требуемой квалификации;
- оказание консультационных и профориентационных услуг;
- проведение ярмарок вакансий рабочих и учебных мест;
- направление граждан на профессиональную подготовку и переподготовку;
- реализация специальных программ по содействию занятости (временная занятость и общественные работы, содействие предпринимательству, социальная адаптация граждан на рынке труда);
- участие в квотировании рабочих мест для инвалидов и молодежи, а также резервировании отдельных видов работ для остальных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите;
- содействие в перераспределении граждан в другую местность, в том числе сельскую, в целях трудоустройства;
- материальная поддержка безработных граждан.

Служба занятости взаимодействует с предприятиями и организациями всех форм собственности, гражданами и предоставляет свои услуги бесплатно.

Расходы служб занятости условно можно сгруппировать по четырем направлениям:

- 1) на пособия по безработице, материальную помощь безработным, выплату досрочных пенсий;
- 2) на подготовку и переподготовку, организацию общественных работ;
- 3) на финансовую поддержку, приобретение ценных бумаг и прочие расходы;
- 4) на развитие службы занятости (содержание, капиталовложения, реклама).

Органы государственной службы занятости ведут учет обратившихся к ним граждан по поводу устройства на работу, установления статуса безработных, выплаты пособий и материальной помощи, направления на обучение, выдачи рекомендаций по трудоустройству. Материалы учета формируются и накапливаются по дням, неделям, месяцам, кварталам, полугодиям и годам по каждому органу службы занятости, по территориям, субъектам РФ и в целом по России. Информация регистрируемой безработицы оформляется в статистические отчеты.

В течение последних лет в сфере занятости населения Удмуртской Республики произошли положительные изменения. Возрос спрос на рабочую силу, увеличилось число вновь созданных рабочих мест только на крупных и средних предприятиях республики. Произошло значительное сокращение численности безработных. В настоящее время в Удмуртской Республике отмечается естественный уровень безработицы.

Начиная с 2003 г. и до настоящего времени, уровень регистрируемой безработицы в Удмуртской Республике ниже среднего показателя по Российской Федерации.

В Удмуртской республике повысилась эффективность работы государственной службы занятости, улучшились условия для расширения занятости населения, развития малого и среднего бизнеса. Ежегодно организовывается квотирование рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите. В целях повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы, достижения сбалансированности спроса и предложения ра-

бочей силы на рынке труда активно используется профессиональное обучение, участие в общественных работах. После завершения обучения 77,0% обучившихся граждан удается трудоустроить.

Основными причинами безработицы в Удмуртии являются увольнения по собственному желанию, сокращение (высвобождение) работников предприятий, окончание срока временной (сезонной) работы, состояние здоровья, личные причины.

С целью содействия формированию рациональной структуры занятости в республике была разработана и утверждена Распоряжением Правительства УР «Схема создания и сохранения рабочих мест в Удмуртской Республике», в которой определены масштабы спроса на рабочие места со стороны экономически активного населения и приоритетные направления по созданию рабочих мест в городах и районах республики на ближайшие годы.

Несмотря на относительно невысокий официальный уровень безработицы в республике, напряженность на рынке труда остается достаточно значительной. Кроме того, низким остается показатель реализованных службой занятости вакансий, что говорит о дисбалансе спроса и предложения рабочей силы. Требуется постоянное внимание проблема трудоустройства молодежи и ряда других категорий населения.

В составе поставленных на учет граждан наиболее значительно за последние годы увеличилось количество высвобожденных работников. Снижение обращений отмечено среди граждан, уволившихся с последнего места работы по собственному желанию по уважительной причине, уволенных из Вооруженных Сил и вынужденных переселенцев.

Среди городов и районов Удмуртской Республики наибольший прирост (на 50% и более) обращений граждан по сравнению с прошлыми годами произошел в городе Ижевске, Игринском, Каракулинском и Увинском районах.

По отраслям экономики наибольшее количество рабочих мест требуется

промышленности – 23% от числа заявленных вакансий. По другим отраслям экономики вакансии представлены в следующем процентном соотношении:

- торговля и общественное питание – 18%;
- строительство – 16%;
- здравоохранение, социальное обеспечение, образование, культура и наука – 14%;
- ЖКХ и бытовое обслуживание населения – 7%;
- сельскохозяйственное производство – 9%;
- управление – 4%;
- транспорт и связь – 3%;
- кредитование, финансы, страхование – 1%;
- другие отрасли – 2,5%.

Число вакансий, заявленных в службу занятости, сократилось во всех ЦЗН, кроме городов Ижевска и Воткинска, а так же Ярского района.

В Ижевске наибольший спрос на продавцов, грузчиков, плотников, уборщиц помещений, штукатуров, электрогазосварщиков и водителей автомобилей, где на одного безработного приходится более 3 вакансий. В сельских районах республики остается большая потребность в неквалифицированной рабочей силе. Однако данные потребности слабо удовлетворяются вследствие предлагаемой низкой оплаты труда.

На территориях с высоким уровнем безработицы на одного безработного приходится по одной и менее вакансий (0,66-1), к таковым по-прежнему относятся Граховский, Кизнерский, Камбарский, Шарканский, Селтинский и Ярский районы. Наряду с этим наименьший уровень безработного населения наблюдается в г. Ижевск, Воткинск, Глазов, а так же в Мало Пургинском и Якшур-Бодинском районах. В основном это связано с развитием районов, строительством новых объектов, развитием инфраструктуры. Благодаря этому растет спрос на рабочую силу.

Обращения граждан в службу занятости населения остаются значи-

тельными. Занятые граждане стали чаще обращаться в службу занятости за содействием, высокую долю обращений составляют граждане, занятые не на постоянной основе, а по временному договору. Наиболее существенное снижение обращений граждан произошло вследствие снижения объемов высвобождения на предприятиях республики и соответственно сокращения вставших на учет уволенных по этой причине работников, а также длительно незанятых граждан.

В территориальном разрезе обращения граждан увеличились в 8 районах республики, наиболее значительные из них - в Алнашском, Малопургинском, Камбарском, Каракулинском, Селтинском, Увинском и Ярском районах.

2. 3. Роль негосударственных структур содействия занятости

В решении проблем предотвращения возникновения и сокращения масштабов безработицы немалую роль наряду с государственными органами призваны играть и негосударственные структуры. В основном это кадровые агентства, которые можно распределить на два принципиально разных типа – агентства по трудоустройству, которые взимают плату с соискателей, т. е. людей, ищущих работу. И рекрутинговые агентства, которые выполняют заказы компаний на подбор персонала, и соответственно именно компании оплачивают их услуги. Хотя часто те и другие выступают под одним общим названием – кадровые агентства (далее – частные агентства).

Споры о соотношении платности и бесплатности услуг подобных агентств возникали уже давно. Так, в документах МОТ от 1919 г. отражена следующая позиция: п. 1 Рекомендации №1 предлагает всем странам-членам МОТ «принять меры для запрещения создания бюро занятости, которые взимают плату или осуществляют свою деятельность с целью извле-

чения прибыли». Вместе с тем допускалась деятельность частных служб, если таковые уже существуют, при условии наличия государственной лицензии и координации их деятельности в масштабах страны. В более жесткой Конвенции №34 (1933 г.), специально посвященной вопросу о платных бюро найма, предусматривалось упразднение агентств по трудоустройству в течение трех лет, хотя и с некоторыми исключениями (в частности, для моряков и ряда других категорий трудящихся и профессий, порядок трудоустройства которых точно определен в национальном законодательстве). В Рекомендации №42 (1933 г.) признавалось, что закрытие платных агентств может «повлечь за собой определенные затруднения для представителей некоторых профессий в тех странах, где бесплатные государственные службы занятости не в состоянии полностью заменить платные».

В последствии формулировки в отношении платных служб несколько смягчились. В Конвенции №96 (1949 г.), вступившей в силу с июля 1951 г., подчеркивалась необходимость «обеспечения сохранения государственной бесплатной службы занятости, которая должна быть доступна для всех категорий трудящихся», но допускалось сосуществование государственных и частных служб. Конвенция содержала четкие положения о регламентации деятельности последних: контроль государства за тарифами на услуги, обязательное государственное лицензирование, трудоустройство иностранной рабочей силы только в случае соответствующего разрешения со стороны государства и на условиях, установленных действующим законодательством.

Тема частных агентств, сферы их полномочий и правомерности взимания оплаты обсуждается по сей день. Правительства одних стран считают, что существуя в конкурентной среде, частные агентства по трудоустройству стимулируют государственную службу занятости к расширению перечня и повышению качества услуг; правительства других убеждены, что методы работы частных служб часто носят неправовой характер и

нацелены, прежде всего, на извлечение собственной выгоды.

По мнению экспертов МОТ, там, где государственная служба занятости соседствует с частными агентствами, реальное сотрудничество между ними отсутствует. Здесь происходит присвоение чужих прав, что приводит к негативным последствиям. Речь идет о стремлении частных агентств к «захвату» самых выгодных предложений труда, в то время как неквалифицированные работники и социально неблагополучные категории населения остаются в ведении государственных служб. В результате им приходится сталкиваться с двойными трудностями: большим количеством сложных заявок и преобладанием непрестижных предложений. Тем не менее, сегодня никто не настаивает на ликвидации частных агентств, поскольку это приведет к автоматическому переливу их клиентов в государственные органы, а вероятнее всего, на какой-то период – к дестабилизации ситуации на рынке труда в тех странах, где существует развитая сеть платных услуг по трудоустройству.

Конвенция №181 о частных агентствах занятости, принятая в 1997 г. признает позитивную роль частных служб при условии четкой организации и административного регулирования их деятельности по предотвращению злоупотреблением. Здесь впервые говорится о желательном сотрудничестве между государственной службой занятости и частными агентствами по трудоустройству.

Исходя из международной классификации по видам деятельности, в этом секторе инфраструктуры трудоустройства преобладают агентства-посредники. Например, по Москве на их долю приходится – 97% общей численности всех действующих частных агентств, в Санкт-Петербурге – 78%. Агентства-посредники можно объединить в три группы, в зависимости от потребителя услуг - заказчика:

- агентства занятости, деятельность которых направлена на удовле-

творение потребностей заказчика-работника;

- кадровые агентства, осуществляющие подбор персонала по заданным критериям, как правило, для нескольких постоянных клиентов-работодателей;

- смешанные агентства, занимающиеся и подбором кадров, и трудоустройством граждан, для которых заказчиками одновременно являются работодатели и работники.

Частные агентства могут специализироваться на подборе и трудоустройстве специалистов либо по определенным отраслям, либо по профессионально-квалификационному признаку (только высшего или только среднего звена). Однако немало агентств универсального типа.

Частные агентства ориентируются в основном на конкурентоспособную на рынке труда часть населения в возрасте от 24 до 34 лет, имеющую определенный опыт работы.

Как правило, большинство частных организаций по трудоустройству соискателям предлагают следующие виды услуг:

- 1) проведение собеседования, психологического и профессионального тестирования для выяснения реальных профессиональных возможностей;
- 2) предоставление информации об имеющихся вакансиях подбор вариантов работы, консультации психолога; профессиональное консультирование;
- 3) помощь в составлении резюме и размещение его в Интернете;
- 4) внесение информации в банк данных специалистов.

Для работодателей осуществляется подбор специалистов; занесение заявок в банк данных вакансий; оказание консультационных услуг по вопросам трудового законодательства, кадровой работы, формированию и управлению персоналом.

По данным, полученным от частных агентств из 58 регионов страны, за содействием в трудоустройстве к ним в течение 2000 г. обратились около 1,4 млн. чел., в том числе только в столице более 800.

В целях упорядочения информации о работе частных организаций по трудоустройству, осуществляемой юридическими лицами на основании лицензии, в 2001 г. введена форма федерального государственного статистического наблюдения за их деятельностью, утвержденная приказом Госкомстата России от 11 января 2001 г № 3. Подобный мониторинг позволит составить более полное представление о деятельности организаций по трудоустройству, численности обратившихся в поиске работы и нашедших ее с помощью данных организаций, в том числе в профессионально-квалификационном разрезе, а также о количестве и отраслевой структуре вакансий, заявляемых в частные агентства работодателями, как в целом по России, так и по территориям.

Организационные формы и направления деятельности негосударственных структур содействия занятости населения достаточно многообразны. Так, АО Финансовая межрегиональная корпорация «Исида» (Московская область), учредителями которой выступили Российский Союз помощи беженцам «Соотечественники», Научно-производственная корпорация «Инфо-Сервис» и физические лица, поставила целью своей деятельности участие в реализации «Программы по обустройству территории, созданию новых рабочих мест, закреплению беженцев, переселенцев и уволенных в запас военнослужащих по Московской области». По существу, это – неправительственная организация, решающая проблемы объединения финансовых, трудовых, земельных, производственных ресурсов различных организаций и ведомств на территории области для обустройства беженцев, переселенцев, создания новых рабочих мест, экономического возрождения Подмоскovie, подъема жизненного уровня его населения. За несколько лет работы создана эффективная административно-производственная инфраструктура, позволяющая осуществлять намеченные планы минимальными накладными расходами.

Есть примеры сотрудничества частных агентств с государственными службами занятости. Так, Департамент ФГСЗН по Калужской области сотрудничает с кадровым агентством «Персонал» и агентством «Триада» по совместному выпуску областного информационного справочного еженедельника «Калуга: работа и карьера», в котором публикуется информация о вакансиях, имеющихся на предприятиях в организациях города и области.

Согласно договорам, заключенным Департаментом ФГСЗН по Волгоградской области в 8 (из 9 действующих на территории области) частными агентствами, последние предоставляют в службу занятости заявки на заполнение определенных вакансий в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями работодателей. В свою очередь, специалисты службы занятости консультируют представителей частных структур по вопросам законодательства о труде и занятости, относительно порядка и условий выдачи лицензии и экспертного заключения, оказания содействия гражданам в трудоустройстве.

Важнейшим аспектом сотрудничества, несомненно, является помощь слабозащищенным слоям населения. Так, в Смоленской области деятельность организации «Паритет» на правленая на социальную поддержку военнослужащих и членов их семей. Органы службы занятости предоставляют ей информацию о вакансиях, оказывают методическую и консультационную помощь по комплектованию групп профессионального обучения. На базе «Паритета» при поддержке местных органов власти создаются бизнес инкубаторы, содействующие развитию предпринимательства среди уволенных в запас военнослужащих.

Существует еще много вариантов партнерства государственных и негосударственных служб занятости. Наглядным примером подобного взаимодействия стал первый международный конгресс «Евразия: Занятость в XXI веке», состоявшийся в сентябре 2000 г. в Киеве. Представите-

ли органов государственной службы занятости и частных агентств по трудоустройству обсудили проблемы формирования цивилизованного рынка труда, совершенствования политики занятости, а также деятельности государственных и частных структур по трудоустройству.

В настоящее время принято решение создать при Министерстве здравоохранения и социального развития Координационный совет с участием представителей всех заинтересованных сторон для выработки эффективных и взвешенных инициатив в области развития трудовых отношений и человеческого капитала.

3. СИСТЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ В УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ: СТРУКТУРА, ФУНКЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

3. 1. Структура и цели деятельности органов службы занятости Удмуртской Республики

Комплекс организаций и учреждений, содействующих функционированию рынка труда в Удмуртской Республике, составляют инфраструктуру рынка труда.

Органом исполнительной власти Удмуртской Республики, проводящим государственную политику и осуществляющим управление в области труда, а также координирующим деятельность по этому направлению иных органов исполнительной власти Удмуртской Республики и исполнительных органов местного самоуправления, является Государственный комитет Удмуртской Республики по труду (сокращенное наименование – Госкомтруд Удмуртии). Данный орган является составной частью единой системы органов по труду РФ.

В соответствии с возложенными на него задачами Госкомтруд Удмуртии осуществляет множество функций, среди которых:

- реализация государственной политики в социально-трудовой сфере;
 - повышение уровня жизни и доходов населения;
 - развитие социального партнерства в трудовых отношениях;
 - решение вопросов рынка труда и народонаселения. Здесь в компетенцию Госкомтруда входит проведение анализа демографических показателей и оценка состояния трудовых ресурсов УР. В совместную работу с Управлением федеральной государственной службой занятости населения по УР входит:
- разработка предложений по формированию политики занятости населения по УР в период структурной перестройки экономики, пред-

ложений по привлечению средств в бюджет УР, местных бюджетов для решения задач по приостановке массового увольнения, сохранению и созданию рабочих мест, организации общественных работ;

- прогнозирование рынка труда, неполной занятости;
- принятие мер по решению социальных проблем рынка труда.
- охрана и условия труда;
- государственная защита трудовых прав и гарантий граждан и др.

Государственная инспекция труда в Удмуртской Республике Министерства труда и социального развития РФ является структурным подразделением Федеральной инспекции труда – единой централизованной системы государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на территории Удмуртской республики. Основные задачи Государственной инспекции труда в Удмуртской Республике это:

1) обеспечение соблюдения и защиты, трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

2) обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства, охраны труда и иных нормативных правовых актов, содержание их нормы трудового права, расследование несчастных случаев на производстве.

Изучение и формирование рынка труда, обеспечение трудоустройства безработных в стране возложено на федеральные, региональные и местные службы занятости.

В каждом регионе России существует орган по занятости населения. В Удмуртской Республике это Управление государственной службы занятости Удмуртской Республики (ранее Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Удмуртской Республике Министерства труда и социального развития РФ, а до 2007 г. – Управление федеральной государственной

службы занятости населения по Удмуртской Республике).

Организационная структура Управления государственной службы занятости Удмуртской Республики представлена в Приложении.

Деятельность Управления государственной службы занятости регламентирована Положением «Об Управлении федеральной государственной службы занятости населения по Удмуртской Республике», утвержденным Приказом федеральной службой по труду и занятости №84 от 16.03.2005 г.

Данный орган осуществляет организационно-методическое руководство деятельностью государственных учреждений – центров занятости населения, действующих на территории Удмуртии, осуществляет контроль за их деятельностью, а также направляет и распределяет между ними финансовые средства и наделяет необходимым имуществом.

Данные подразделения – государственные учреждения – центры занятости населения по Удмуртской Республике находятся в каждом городе и районном центре. Так, в г. Ижевске действует ГУ «Центр занятости населения г. Ижевска». Его деятельность осуществляется в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ», введенным в действие Постановлением Верховного Совета РСФСР от 19 апреля 1991г. № 1033-1, нормативными актами РФ, УР и актами вышестоящих органов власти и управления, уставом Администрации МО «Город Ижевск».

В структуру управления ГУ «Центр занятости населения г. Ижевска» входят пять территориальных районных центров занятости, не имеющих права юридического лица, осуществляющих прием населения на территориях административных районов города и оказывающих услуги в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», а так же координирующих работу районных центров по исполнению Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

В целях выработки согласованных решений по определению и осуществ-

лению политики занятости населения в рамках социального партнерства на территории Удмуртской Республики в феврале 2005 г. был образован Координационный комитет содействия занятости населения в Удмуртской республике.

Основные задачи Координационного комитета содействия занятости населения в Удмуртской республике представлены на рис.4.

Состав Координационного комитета утверждается Правительством Удмуртской Республики. Работой Координационного комитета руководит председатель. Заседания Координационного комитета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал и считаются правомочными, если на них присутствуют более половины ее членов (11 чел.). Решения Координационного комитета носят рекомендательный характер. Организационно – техническое обеспечение деятельности осуществляет Администрация Президента и Правительство Удмуртской Республики.

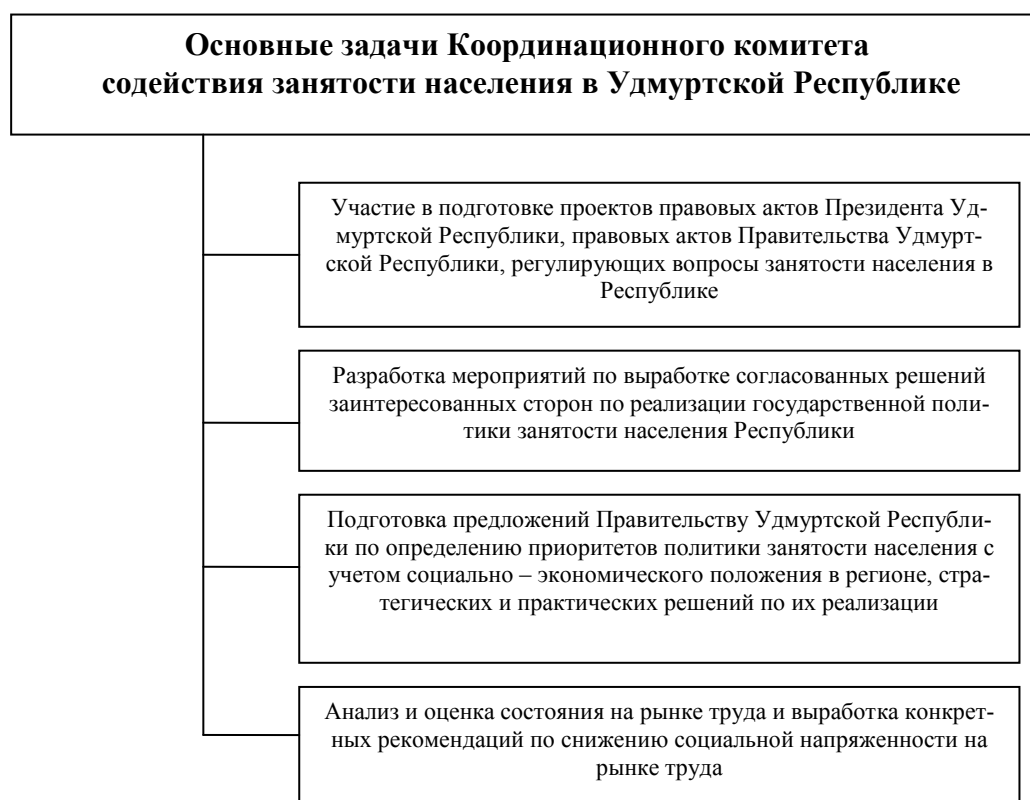


Рис. 4. Основные задачи Координационного комитета содействия занятости населения в Удмуртской Республике

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан и незанятого населения является важнейшим фактором активной политики занятости населения и направлены на развитие трудовых ресурсов, обеспечение продуктивной, свободно избранной занятости граждан, усиление их социальной защищенности, посредством повышения роста профессионального мастерства, профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда. Поэтому Управление государственной службы занятости УР, уделяющее профессиональному обучению безработных граждан и незанятого населения особое внимание, восемь лет назад учредил для этих целей Республиканский учебно-методический центр (РУМЦ), расположенный по адресу г. Ижевска, ул. Холмогорова, 37/а.

В задачи центра входит не только обучение и переобучение безработных, но и апробирование новых направлений профессионального обучения, учебных курсов, интенсивных технологий обучения и внедрение их в практику. Желаящие могут повысить свою квалификацию по профессиям и специальностям, ориентированным на спрос на рынке труда, и, прежде всего, конкретных работодателей.

Центр хорошо оснащен технически: четыре компьютерных класса снабжены современными мультимедийным оборудованием и программным обеспечением, принтерами, сканерами, цифровыми фотокамерами и видеопроекторами. В учебных аудиториях имеются наглядные пособия, учебная литература, образцы материалов, изделий, технические средства обучения.

Сотрудниками РУМЦ проводится учебно-методическая работа, направленная на улучшение качества подготовки учащихся по профессиям. Кроме того, РУМЦ широко сотрудничает со многими промышленными

предприятиями и организациями города, на базе которых по целому ряду профессий проводится обучение и производственная практика. Для этого между предприятиями и учебным центром заключены договоры о совместной деятельности и привлечении к обучению безработных ведущих специалистов этих предприятий. Такое сотрудничество выгодно для обеих сторон – РУМЦ обучает в качестве преподавателей опытных специалистов, а предприятия – имеют возможность готовить и отбирать так необходимых им работников, адаптированных к нуждам производства.

3. 2. Основные направления деятельности органов службы занятости

Основные направления деятельности органов службы занятости представлены на рис.5.



Рис. 5. Основные направления деятельности органов службы занятости

Служба занятости взаимодействует с предприятиями и организациями всех форм собственности, гражданами и предоставляет свои услуги бесплатно.

Органы государственной службы занятости ведут учет обратившихся к ним граждан по поводу устройства на работу, установления статуса безработных, выплаты пособий и материальной помощи, направления на обучение, выдачи рекомендаций по трудоустройству. Материалы учета формируются и накапливаются по дням, неделям, месяцам, кварталам, полугодиям и годам по каждому органу службы занятости, по территориям, субъектам РФ и в целом по России. Информация регистрируемой безработицы оформляется в статистические отчеты.

Подробнее основные аспекты работы органов службы занятости рассмотрим на примере ГУ «Центр занятости населения г. Ижевска» (далее – ГУ ЦЗН г. Ижевска). Данное учреждение предоставляет населению такие услуги, как:

- информирование о наличии вакансий;
- предоставление информации о состоянии рынка труда;
- обучение по программам социальной адаптации, направленным на освоение современных приемов трудоустройства;
- занесение данных в банк «Разовые работы», «Совместитель», «Профессионал»;
- занесение данных в банк «Межтерриториального трудоустройства»;
- помощь в составлении резюме;
- гарантированное собеседование с работодателем – участие в конкурсных отборах, мини-ярмарках или ярмарках учебных и вакантных мест;
- индивидуальная психологическая работа;
- широкий спектр консультационных услуг по вопросам занятости населения.

Работодателям Центр занятости населения г. Ижевска оказывает следующие услуги:

- 1) предоставление информации о рынке труда и проведение анализа по профессиям;
- 2) содействие в подборке кадров по заявкам предприятий;
- 3) предоставление возможности самостоятельного подбора кадров из банков «Специалист», «Молодой специалист», «Разовые работы», «Межтерриториальное трудоустройство», «Совместитель», «Профессионал»;
- 4) содействие в подборе рабочих на временные, сезонные и разовые работы;
- 5) право на участие в мини-ярмарках вакансий;
- 6) организация конкурсных отборов и конкурсов;
- 7) размещение вакансий в СМИ, в зале справочно-информационного центра (СИЦ) и районных центрах занятости населения города Ижевска.

ГУ «Центр занятости населения г. Ижевска» регулярно проводит семинары по вопросам занятости населения.

Таким образом, служба занятости населения работает как с ищущими работу, так и с теми, кто может ее предоставить.

Для более эффективной работы служб занятости необходимы специальные программы. В настоящее время разработаны и реализуются следующие *программы занятости*:

А. Квотирование рабочих мест для неконкурентоспособных категорий граждан с предоставлением налоговых льгот. В эту категорию входят подростки до 18 лет, выпускники учебных заведений, не имеющие опыта работы, сироты, инвалиды, длительное время не работающие граждане, лица, вернувшиеся из мест лишения свободы.

На территории Удмуртской Республики проживает более 95 тыс. инвалидов. Ежегодно в центры занятости республики обращаются до 3 тыс. инвалидов. Несмотря на то, что процент инвалидов в составе безработных граждан снижается, проблема трудовой занятости лиц с ограниченной трудоспособностью остается актуальной.

Учитывая, что возможности трудоустройства инвалидов ограничены

из-за различных противопоказаний по состоянию здоровья, отсутствия специализированных рабочих мест, нежелания работодателей принимать на работу данную категорию граждан, службой занятости осуществляется ряд программ активной политики занятости:

- организация временного трудоустройства инвалидов;
- создание дополнительных рабочих мест;
- использование системы квотирования;
- профессиональное обучение инвалидов.

В течение года до 500 инвалидов проходят обучение по программам социальной адаптации: «Новый старт», «Клуб ищущих работу», «Мини-бизнес-практикум», «Мастерская поиска работы», «Консультационно-информационная школа».

Б. «Молодежная практика» предназначена для молодежи от 16 до 26 лет. Позволяет выпускникам ПТУ, средних специальных учебных заведений, вузов, молодым людям, не имеющим каких-либо навыков и стажа работы по приобретенным специальностям, в течение 1-6 месяцев адаптироваться в трудовом коллективе и убедить работодателя в собственной профессиональной ценности. Служба занятости в этот период компенсирует в этот период часть заработной платы участников программы.

Программа «Молодежная практика» предполагает, что при трудоустройстве молодого человека 50% расходов работодателя на зарплату берет на себя служба занятости. Эта программа выгодна и молодым специалистам – они приобретают опыт работы и соответствующую запись в трудовой книжке, и работодателям, которые экономят средства и, возможно, воспитывают будущего профессионала, который останется в их организации.

Другая программа по трудоустройству молодых людей, а также любого другого потерявшего квалификацию специалиста – программа «Стажировка». Она предполагает трудоустройство на предприятие под руко-

водством наставника, работа которого оплачивается службой занятости. Стажеру при этом выплачивается стипендия. К сожалению, сегодня эти программы финансируются в недостаточной степени.

Кроме того, ГУ ЦЗН г. Ижевска реализуются программы адаптации безработных и незанятого населения к требованиям рынка труда: «Старт в профессию», «Клуб ищущих работу», «Новый старт». Они позволяют молодым людям приобрести навыки общения с работодателем на собеседовании, навыки написания резюме.

ЦЗН г. Ижевска для молодого поколения регулярно организует специализированные ярмарки по трудоустройству. На такие мероприятия приглашаются работодатели, заинтересованные в трудоустройстве молодежи. Некоторые работодатели самостоятельно обучают молодежь непосредственно на рабочем месте.

В. Временная занятость несовершеннолетних граждан. Программа предназначена для подростков в возрасте от 14 до 18 лет, позволяет ребятам занять себя в свободное от учебы время путем трудоустройства на не требующие специальной подготовки виды работ: благоустройство, озеленение, помощь социальным службам и т. д.

Данная программа дает возможность молодым людям ознакомиться с принципами взаимодействия в коллективе, состоящим из людей разных возрастов. Например, на озеленительных работах, куда сегодня активно привлекаются школьники, работают люди среднего и даже старшего возраста, мужчины и женщины. Конечно, в основном во время летних каникул школьникам предлагается неквалифицированный труд: это озеленение и уборка территорий предприятий и города, курьерская работа, в сфере торговли имеются вакансии промоутеров, продавцов штучного товара, мороженого, фасовщиков. Подростки имеют возможность устроиться на завод рабочими (на токарные и фрезерные автоматические станки). К сожалению, работодатели не-

охотно трудоустраивают подростков, так как согласно трудовому законодательству в этом случае предъявляются особые требования по продолжительности рабочего дня, оплате труда (она не должна быть ниже МРОТ), обеспечению безопасности трудового процесса и т.д.

Г. Общественные работы – общедоступная трудовая деятельность, имеющая социальную направленность и организуемая в качестве дополнительной поддержки ищущих работу граждан. Общественные работы выгодны как для города и района, так и для безработного: при их выполнении устраняются социальные проблемы, обеспечивается материальная поддержка граждан в период поиска ими постоянной работы.

Д. Профориентация населения. Основная цель этой программы – оказание содействия гражданам в выборе сферы профессиональной деятельности и получении в оптимальные сроки подходящего места работы в соответствии с личной предрасположенностью и потребностями рынка труда. Служба занятости оказывает следующие профориентационные услуги: профессиональное информирование, профессиональную диагностику, профконсультирование, психологическую поддержку.

Е. Программы психологической поддержки и социальной адаптации безработных. Основная цель – оказывать помощь различным категориям безработных граждан в преодолении негативных последствий незанятости, в восстановлении мотивации к трудоустройству, активизации самостоятельного поиска работы. Они направлены на повышение уверенности в себе, формирование жизненных планов, корректировку ценностных ориентации. В республиканской службе занятости организована работа по программам: «Клуб ищущих работу», «Новый старт», «Старт в профессию», «Мини-бизнес практикум», «Консультационно-информационная школа», «Мастерская поиска работы».

Ж. Профессиональное обучение призвано способствовать обеспече-

нию занятости граждан, удовлетворению их потребности в обучении и повышении роста профессионального мастерства, усилению конкурентоспособности кадров на рынке труда. Основные направления программы – профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, обучение вторым (смежным) профессиям, стажировка.

Реализация всех социальных программ гарантируется при условии, что трудоспособные имеют возможность и желание эффективно трудиться.

Одной из важных функций службы занятости населения является работа по предупреждению и смягчению последствий массовых и значительных высвобождений работников предприятий.

Основными причинами массовых и значительных высвобождений работников предприятий являются:

- реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование) организации;
- совершенствование структуры органов управления;
- сокращение объемов производства;
- изменение формы собственности;
- усовершенствование производства или организации труда;
- банкротство;
- прекращение финансирования.

Работа по предотвращению или смягчению последствий массовых высвобождений на рынке труда осуществляется в соответствии с действующей в республике системой социального партнерства, предназначенной для реализации мер по смягчению социальной напряженности, повышению конкурентоспособности рабочей силы и созданию условий для достижения соответствия между спросом и предложением на рынке труда.

Управление государственной службы занятости УР является ответственным исполнителем по ряду разделов плана мероприятий по выполне-

нию трехстороннего Соглашения, касающихся вопросов занятости населения, в том числе последствий массовых высвобождений работников. Во исполнение соответствующего пункта Плана мероприятий Управление анализирует ситуацию с массовыми и крупными высвобождениями в республике и вправе запросить информацию о работе перечисленных выше структур социального партнерства с центрами занятости республики.

В соответствии с указанной законодательной базой одним из главных этапов взаимодействия службы занятости и работодателей в условиях массовых высвобождений является своевременная информированность работодателей центров занятости. Работодатель в письменной форме, не менее чем за три месяца, уведомляет центр занятости населения о возможном массовом увольнении работников (ст.82 ТК РФ, ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Постановление Правительства РФ №99 от 05.02.1993 г.).

К основным мероприятиям, проводимым службой занятости по предотвращению массовых и крупных высвобождений и смягчению их последствий, относятся:

- системный анализ ситуации на рынке труда, своевременное выявление тенденции массовых и крупных высвобождений работников;
- информирование работодателей о необходимости представления в центры занятости населения сведений о предстоящих массовых и крупных высвобождениях работников в сроки по установленной форме;
- уведомление работодателями центра занятости населения о предстоящем массовом и значительном высвобождении работников организации;
- информирование администрации организаций о состоянии рынка труда, банке вакантных мест, возможности использования учебных заведений для переподготовки работников, услугах службы занятости;
- создание в ряде случаев группы быстрого реагирования с целью

выработки мер (программ совместных действий) по смягчению последствий массовых высвобождений до начала увольнений, а также решение оперативных вопросов трудоустройства в ходе высвобождения (в группу входят, как правило, представители администраций, центров занятости населения, работодателей, профсоюзных органов);

- проверка службой занятости правильности обоснования массового и крупного высвобождения, их подготовки и проведения;

- проведение предувольнительных консультаций с высвобождаемыми работниками (по законодательству о труде и занятости населения, информация об услугах службы занятости, в том числе возможностях и условиях профессионального обучения, предоставления банка вакансий и др.). Создание консультационного пункта службы занятости по содействию в трудоустройстве высвобождаемых работников непосредственно на предприятии, проведение как индивидуального приема граждан, так и групповых консультаций;

- подготовка и предоставление справочно-информационных материалов как для высвобождаемых граждан, так и для работодателей (Памятка с информацией о порядке высвобождения и услугах службы занятости, экспресс- информация о положении на рынке труда);

- проведение ярмарок вакансий, встреч с работодателями, имеющих вакансии по профессиям высвобождаемых работников;

- опережающее профессиональное обучение высвобождаемых работников, которое должно осуществляться за счет средств работодателя.

Превентивная работа центров занятости населения республики с организациями города, района по предстоящим массовым и значительным высвобождениям работников позволяет оперативно влиять на ситуацию на рынке труда с учетом всех ресурсов города, района.

ГУ Центр занятости населения г. Ижевска особое внимание уделяет совершенствованию работы по направлению безработных граждан на про-

фессиональное обучение под конкретные заявки предприятий и организаций. Оплата учебных услуг Центру подготовки кадров производится при долевом участии предприятия-заказчика. После завершения обучения граждане будут трудоустроены на предприятие.

Одной из форм работы по направлению безработных граждан на профессиональное является обучение по трехсторонним договорам: центр занятости населения – предприятие – безработный гражданин.

В ГОУ «Республиканский учебно-методический центр предпринимателей и незанятого населения» проводится профессиональное обучение безработных граждан по следующим профессиям: продавец – кассир, менеджер офиса, предприниматель, оператор ПК, бухгалтер, оператор котельной, повар – пекарь – кондитер, специалист по ремонту компьютерной техники.

В целях организации эффективного взаимодействия органов Службы занятости и работодателей, выработки единой кадровой политики, оптимизации трудоустройства граждан служба занятости использует различные формы презентации граждан, претендующих на рабочие места.

С начала 90^х годов в Удмуртской Республике службой занятости формируется кадровый банк «Специалист», наличие которого ориентировано на быстрое и эффективное удовлетворение спроса на рабочую силу. Эта программа является наиболее эффективной формой работы, как с работодателями, так и с гражданами, ищущими работу. Данные банка «Специалист» используются специалистами справочно-информационного центра при подборе кадров для работодателей в соответствии с их требованиями.

В зависимости от запроса и специальности вакансии работодателям предлагаются различные формы подбора кадров, представленные на рис. 6.

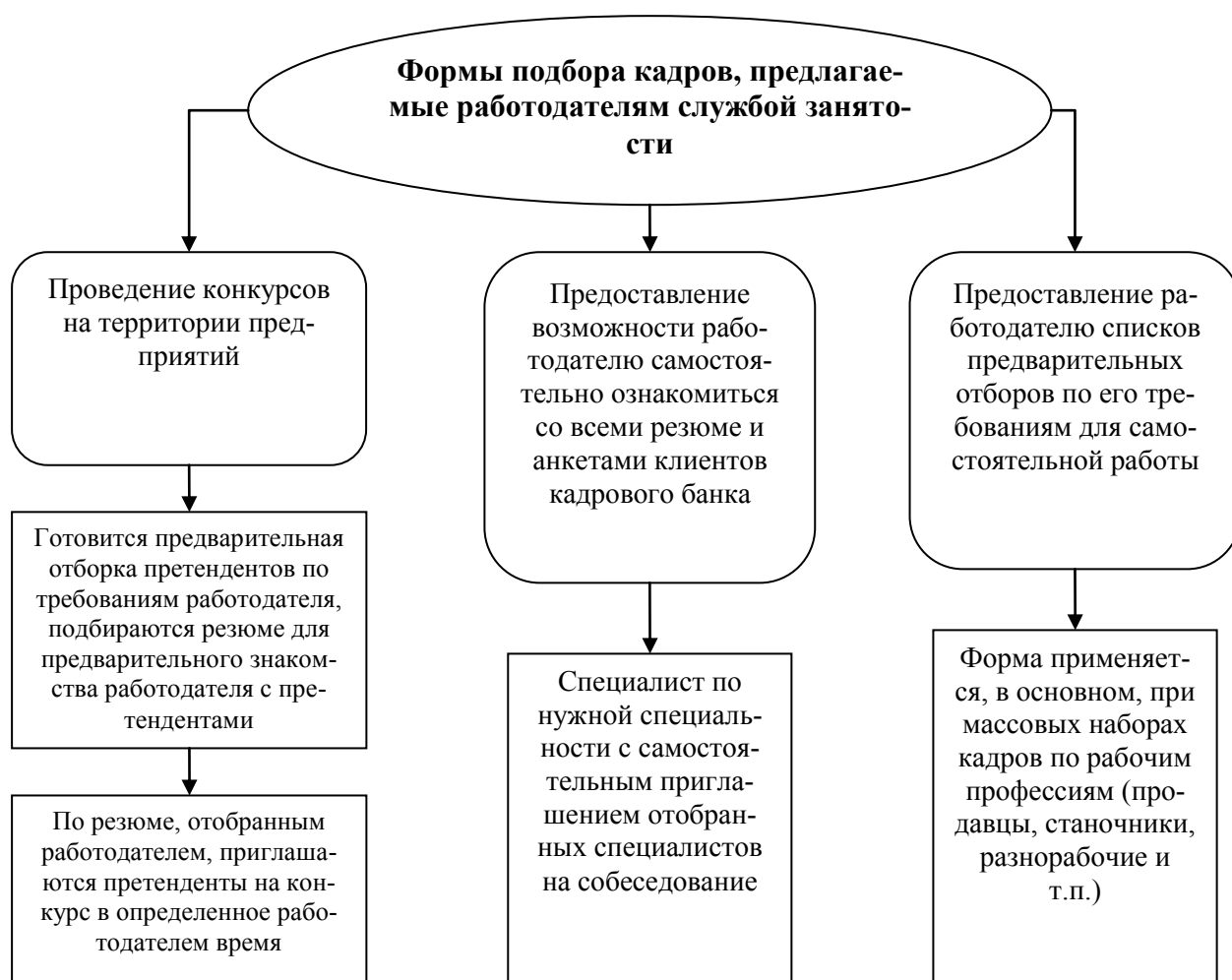


Рис.6. Формы подбора кадров, предлагаемые работодателям службой занятости

На особо ответственные вакансии (руководителей высокого ранга, вакансии с высокой зарплатой и др.), по просьбе предприятий, оказывается дополнительная услуга по профтестированию. Для оперативности в подборе кадров специалисты формируют следующие специализированные клиентские банки: «Специалист», «Разовые работы», «Профессионал», «Молодой специалист», «Межтерриториальное трудоустройство», «Совместитель».

Банк «Совместитель» - содержит базу данных граждан желающих работать по – совместительству.

Банк «Профессионал» – содержит базу данных рабочих, имеющих

высокие разряды, опыт работы по профессии.

Банк «Разовые работы» – содержит базу данных граждан, желающих и имеющих возможность подработать в свободное время, в выходные дни, по графику и т.д.

Банк «Молодой специалист» – содержит базу данных выпускников учебных заведений, не имеющих опыт работы, но желающих работать по выбранной профессии.

Банк «Межтерриториальное трудоустройство» – содержит базу данных граждан, желающих работать за пределами города Ижевска или Удмуртии вахтовым методом.

Справочно-информационный центр ежедневно проводит от 5 до 10 конкурсных отборов и конкурсов. Часто конкурсы и конкурсные отборы проходят в несколько этапов. Такое происходит, когда работодатель ищет руководителя высокого ранга, либо не определился в своих требованиях к кандидату. И в этом случае специалист службы занятости оказывает работодателю консультацию о ситуации на рынке труда, помогает откорректировать запрос на вакансию конкретно по требуемому специалисту. Услуги по подбору кадров служба занятости оказывает бесплатно.

Тщательными конкурсными отборами, подготовкой и проведением конкурсов на вакантные должности, специалисты службы занятости завоевали доверие наиболее стабильных предприятий и учреждений. А с появлением престижных вакансий потянулся поток конкурентоспособных специалистов. Завоевано доверие таких экономически стабильных предприятий, как «Сиданко», ООО Региональный центр сервисных услуг, Холдинг «Ассо», «Хозяйственная база», а также правительственных учреждений, ряда министерств, городских и районных администраций.

Работа с банком «Специалист» предполагает взаимодействие специалиста службы занятости с человеком, искренне желающим работать. Задача службы занятости – сориентировать обратившегося специалиста и

адекватно оценить себя на рынке труда, научить приемам трудоустройства, помочь составить персональное резюме.

В целом, можно отметить активную работу служб занятости населения, направленных на решение возникающих проблем и быстрое реагирование на изменения на рынке труда в Удмуртской Республике.

3. 3. Кадровые агентства

Постоянная заинтересованность предприятий в необходимых специалистах послужила основой для появления кадровых и консалтинговых агентств. Причем в последнее время в г. Ижевске наблюдается их увеличение – за два года их количество увеличилось практически вдвое – с 15 в 2002 г. до 30 в 2005 г. С каждым годом их число меняется: одни агентства возникают, другие сворачивают свою деятельность, не выдерживая конкуренции.

Наибольшее развитие бизнес кадровых агентств получил, естественно, в г. Москве и г. Санкт-Петербурге. Это обусловлено уникальной бизнес-инфраструктурой этих городов. В Удмуртской Республике у таких структур своя специфика работы.

На сегодняшний день известны такие агентства, как «Персонал-Сервис», «Персонал XXI века», «Бизнес-Персонал», «Дельта», «Три-О», «Регион Профи», «Центр налогоплательщика», Центр кадровых решений «Выбор», Информационно-кадровый центр «7 нот менеджмента» и др. Количество более чем достаточное, но их работа оставляет желать лучшего. Квалифицированных специалистов по подбору персонала в городе мало, не сформирована культура кадрового рынка, а его уровень достаточно низкий.

По этой причине предприятия-заказчики нередко задаются вопросом, обращаться ли им в кадровое агентство или искать работника самим? Этот вопрос чаще всего разрешается в пользу первого варианта. Каждый

руководитель желает видеть в своем штате профессионалов, но очень немногие тратят на его формирование свое время, силы (которых всегда не хватает) и деньги. Между тем статистика показывает, что внимание работодателя привлекают лишь 15-20% от общего количества возможных претендентов. А если он обратится в кадровое агентство, эта цифра вполне может вырасти до 80-85%.

Но специализированные агентства г. Ижевска качество отбора претендентов вовсе не гарантируют. Обычно они используют самый простой способ поиска работников – так называемый «скрининг», т. е. подбор по формальным требованиям таким, как должность, пол, возраст, опыт работы, образование и уровень зарплаты. Никаких личных и психологических качеств. В таком случае работа агентства сводится к простым «поставкам резюме» на стол руководителю предприятия. Более того, большинство местных «контор по трудоустройству» зарабатывают еще и на соискателях.

Большинство кадровых агентств г. Ижевска работают только по такой технологии, зарабатывая на приеме резюме от ищущих работу людей. При этом совершенно не учитывается, что такой способ подходит только для поиска рабочих, низкоквалифицированного персонала.

Стоимость подбора персонала на стандартные массовые рабочие места колеблется в ижевских кадровых агентствах около отметки в 500 руб. За эту сумму на предприятие высылают отобранные из базы данных агентства несколько резюме слесарей, электриков, парикмахеров или охранников, чтобы оно имело возможность выбрать. За каждое резюме предприятие платит фиксированную сумму. В г. Новосибирске с заказчика берут уже 10-20 у.е. за одно резюме.

Более сложна методика поиска таких специалистов, как юристы, бухгалтеры, переводчики, торговые представители. Эта технология полу-

чила название «рекрутинг». Директора фирм, их службы по персоналу обращаются в агентство, чтобы найти работника не только с учетом его профессионализма, но и с конкретными личными качествами, мотивацией.

Проанализировав поступающие анкеты, заглянув в базу данных, консультанты агентства выбирают наиболее квалифицированных специалистов и приглашают их на собеседование. В течение 1-1,5 часа с ними работают психологи, оценивая компетенцию кандидатов.

Стоимость рекрутинга чаще всего находится в интервале от 12 до 25% годового дохода специалиста-кандидата. В столицах ниже 15-процентой отметки не работают. Вот как, например, рассчитывают стоимость такой услуги в «Центре налогоплательщика»: заказчику понадобился дизайнер, зарплата такого специалиста составляет примерно 8 тыс. руб. в месяц. В год он зарабатывает 96 тыс. руб. 12% от этой цифры составит 11,5 тыс. руб. Их-то и получит агентство за поиски такого специалиста. Соответственно росту зарплаты растет и стоимость услуг агентства по его подбору. Найти менеджера по продажам - 15% от годового заработка, главного бухгалтера - уже 20%.

Самый сложный вид поиска – эксклюзивный. Еще его называют «хэд-хантинг», от английского head hunting – «охота за головами». Это подбор топ-менеджеров и редких специалистов.

Обычная ситуация – собственнику предприятия понадобился руководитель. Не менее обычная ситуация, когда фирма-конкурент стремится переманить на свою сторону управленца высшего звена другой компании. Ясное дело, такая задача для «охотников за головами» крайне непростая. Топ-менеджеры редко сидят без работы, и руководство в высшей степени дорожит ими, так как те являются носителями управленческой и коммерческой информации, кардинально влияют на жизнь фирмы в целом.

Для поиска таких специалистов «хэдхантеры» используют имеющуюся

юся базу данных. Затем составляют списки компаний, где, по их мнению, подходящая кандидатура может работать. Узнают данные, рабочий телефон и придумывают мотивацию для перехода в компанию своего заказчика. Это самая эффективная технология подбора, но наиболее трудозатратная и соответственно дорогая. Цена вопроса – 25-33% годового дохода специалиста. Например, «Центру налогоплательщика» за подбор коммерческого директора с ежемесячной зарплатой в 40 тыс. руб. заказчику придется заплатить уже 120 тыс. руб.

Но такого рода заказы в ижевские агентства поступают крайне редко. Тем более что и в самих кадровых службах с кадрами туговато – настоящих профессионалов этого дела в г. Ижевске совсем немного. Тем не менее, бизнес этот вполне процветает, благо 200-300 руб. за заполнение анкеты – это рентабельная сделка.

Все направления работы агентств по подбору персонала можно разделить на три группы.

В интернет-публикации «Как выбрать агентство по подбору персонала. Рекомендации для работодателей» А. Донских предлагает весь подбор персонала представить в виде пирамиды.

В основании пирамиды находятся кадровые агентства, агентства по трудоустройству (или «Кадровики»), большинство из которых образовано после отмены обязательного лицензирования данного вида деятельности в 2002 г., и занимаются массовым подбором и трудоустройством кандидатов.

Второму уровню соответствуют рекрутинговые агентства (или «Рекрутеры»), специализирующие на поиске и подборе персонала среднего и, частично, высшего уровня звена управления. Как правило, это компании, пережившие кризис 1998 г.

Верхний, третий уровень – Executive search («прямой путь» или «охотники за головами»), занимающиеся подбором топ-менеджеров, спо-

собных принимать решения о судьбе бизнеса.

Качество услуг, стоимость заказа, гарантии агентств по подбору персонала зависят от классификационной иерархии (табл. 2).

Таблица 2

Классификация агентств по подбору персонала

Параметры сравнения	«Кадровики»	«Рекрутеры»	«Охотники»
1	2	3	4
Особенности	Трудоустройство кандидатов. Специализация на «техническом» персонале и ли-зинге персонала	Поиск и подбор квалифицированного персонала среднего звена управления	Поиск и подбор топ-менеджеров
Основа подбора персонала	Формальные требования (100%)	Формальные требования (60-70%) и корпоративная совместимость (30-40%)	Соответствие корпоративной культуре (60-70%) и формальные требования (30-40%)
Роль консультанта	Низкая	Средняя	Высокая
Успешность выполнения заказов, %	40-60	60-80	80-100
Срок выполнения заказа	До 1 месяца	До 3 месяцев	От 3 до 12 месяцев
Стоимость заказа	В идеале услуги оплачивает только соискатель. Для работодателя – бесплатно.	Работодатель оплачивает от 1 месячного оклада специалиста	Работодатель оплачивает 1/3 годового оклада специалиста плюс оплата накладных расходов
Гарантии	Практически отсутствуют	3-6 месяцев, предусмотрена однократная замена	6-12 месяцев, предусмотрена однократная замена

Услуги агентств, работающих на рынке труда Удмуртии в большинстве своем схожи – это подбор персонала, но время и растущая конкуренция вынуждают расширять сферу услуг. Так, агентство «Центр налогообла-

тельщика» помимо подбора кадров занимается аудитом кадровой документации и ведением кадрового делопроизводства, экспертной оценкой кадровых документов, консультациями по трудовому законодательству. «Регион Профи» проводит анализ внутрикорпоративного климата на предприятиях.

Большинство агентств проводит тренинги, семинары, деловые игры. Агентство «Персонал-Сервис» проводит для торговых агентов, менеджеров по продажам и т. д. семинар-тренинг «Активные продажи», для продавцов «Продавец, как мастер мобильного общения», семинар «Имидж и этикет делового человека, фирмы», «Стресс, его профилактика», тренинг уверенности в себе, «Формирование команды» и т. д. Для каждого предприятия психологом-консультантом составляется индивидуальная программа семинара, тренинга в зависимости от конкретных требований и условий.

Кадровое агентство «Три-О» проводит подбор квалифицированных кадров для предприятий Ижевска, Удмуртии и других регионов России, оказывает полный цикл консалтинговых услуг – от диагностических мероприятий до проведения бизнес-обучения персонала.

«Консалтинговая группа Донских» прошла путь от небольшого агентства по подбору персонала до инвестиционно-консалтинговой группы, объединившей самые актуальные направления консультационного бизнеса и завоевала репутацию надежного партнера, новатора и лидера консалтинга на рынке Удмуртской Республики.

«Консалтинговая группа Донских» оказывает своим партнерам (российским и зарубежным) услуги по поиску подбору специалистов высшего и среднего звена управления. При этом отношения с соискателями (специалистами, ищущими возможности собственной реализации и личностного роста) компания строит на безвозмездной основе. Стоимость услуг по подбору персонала для компании-заказчика определяется из расчета 12-15% от размера годового дохода специалиста. При этом существует срок гаран-

тий для специалистов высшего звена управления – 6 месяцев, для специалистов среднего звена управления – 3 месяца.

Помимо подбора менеджеров высшего и среднего звена управления и квалифицированных специалистов «Консалтинговая группа Донских» оказывает следующие услуги:

- оценка и аудит персонала;
- управленческое консультирование (сопровождение деятельности компании);
- корпоративное обучение персонала (тренинги, деловые игры, мозговые штурмы);
- обучение «первых» лиц компаний в формате семинаров – практикумов;
- проведение рейтинговых оценок качества обслуживания на Потребительском рынке Удмуртской Республики.

Одно из новых направлений деятельности консалтинговой группы – формирование интернет-ресурса «Региональные бизнес-новости» в региональный интернет-портал.

По инициативе ОАО «Удмуртнефтепродукт» и поддержке Министерства экономики Удмуртской Республики был организован конкурс «Кадровый резерв – будущая бизнес-элита», в котором «Консалтинговая группа Донских» выступила партнером. Данный конкурс направлен на выявление руководителей и специалистов, имеющих опыт управленческой деятельности в различных сферах, желающих и способных проявить себя на новых участках и направлениях работы на территории Удмуртской Республики.

Структурным подразделением «Консалтинговой группы Донских» стал «Центр Маркетингового Развития» (ЦМР), который проводит многочисленные маркетинговые, электронные и социологические исследования, обладает штатом профессиональных интервьюеров и аналитиков, и представляет собой хорошо отлаженную «фабрику опросов».

Опытные компании занимаются не только трудоустройством, но орга-

низуют и проводят различные обучающие семинары, управленческие консультирования, поводят аттестацию и обучение персонала. Главным направлением ООО Школа менеджеров «Рост» является обучение и развитие персонала. Целевая аудитория – менеджеры высшего и среднего звена. Обучение предполагает различные темы, такие как маркетинг, финансы, продажи, коммерческие переговоры, управление персоналом, организация кадровой службы. ООО Школа менеджеров «Рост» сотрудничает с предприятиями Удмуртии по таким направлениям развития персонала как разработка и организация корпоративных мероприятий по формированию команды, оценка и аттестация персонала и др. Общее количество проведенных открытых программ с момента начала своей деятельности (2002 г.) – более 45, корпоративных программ – более 127. Обучение прошли более 2530 чел.

За три года в Школе менеджеров «Рост» прошли обучение более 3630 менеджеров высшего и среднего звена, ведущих специалистов, представляющие около 300 компаний г. Ижевска, Удмуртии, Татарстана и других регионов.

Партнерами школы менеджеров являются Таллиннская школа менеджеров, Стокгольмская школа экономики, Российская академия государственной службы при президенте РФ и др. Сейчас компания нацелена на реализацию проектов «Клуб менеджеров по персоналу», «Бизнес-лагерь для управленческих команд», «Управленческие поединки для руководителей».

Переподготовкой и повышением квалификации рабочих, мастеров и управленцев среднего звена занимается единственный в республике учебно-методический центр «Ижмаш». Электрогазосварщики, станочники и слесари всех направлений, водители спецтранспорта – профессионалов здесь буквально «затачивают» под конкретное производство. Учебный центр также аккредитован Ростехнадзором РФ на подготовку специалистов по таким направлениям, как промышленная безопасность, включая эксплуатацию грузоподъемных механизмов, газового и котельного хозяйства,

трубопроводов и т. д. Филиал, созданный в 2000 г., – Учебный центр ВОХР – готовит профессионалов не только для военизированной охраны, но и для частных охранных структур. Основными партнерами центра продолжают оставаться ОАО «Ижевский машзавод» и Ижевский автозавод. Кроме того, активизировалось сотрудничество с такими предприятиями, как ОАО «Редуктор», ОАО «Ижсталь», учиться сюда приезжают даже из других регионов. Комплексное решение проблемы, с одной стороны, кадрового голода и, с другой стороны, безработицы среди трудоспособного населения Удмуртии легло в основу многолетнего сотрудничества Учебного центра и республиканской службы занятости. Поскольку среди населения районных центров интерес к получению рабочих специальностей более высок, чем в городе, с 2004 г. организован набор на обучение по основным рабочим специальностям непосредственно в районах – Кезском, Селтинском, Кизнерском.

Ищущие работу нередко обращаются в кадровые агентства. Но процедура занесения в банк данных не бесплатна, потому и доступна не всем. Сейчас в печати появляются статьи о недобросовестной работе подобных агентств, которые выставляют несуществующие вакансии с привлекательными условиями труда, заработной платой и тем самым привлекают большое количество претендентов. Но после получения взносов агентство и не думает заниматься трудоустройством.

Таким образом, существует ряд проблем, с которыми сталкиваются клиенты агентств.

Первая – стоимость регистрации. Практически не существует агентств, которые не берут плату за регистрацию. Денег за регистрацию не берут только те агентства, которые получают процент с первой зарплаты трудоустроенного.

Вторая – психологическое тестирование. В некоторых агентствах этот

пункт услуг входит в единовременную оплату при регистрации, в других за обязательное психологическое тестирование приходится платить отдельно.

Следующая проблема – длительность поиска вакансии. После занесения клиента в базу данных звонков из агентства с предложением о собеседовании приходится ждать иногда несколько месяцев.

Мертвые должности – еще одна проблема, которая выражается в том, что агентство продолжает публиковать объявление о вакансии, которая действительно занята или не существует вовсе. С заинтересованных собирают деньги за предоставление информации работодателю.

К услугам рекрутинговых агентств прибегают далеко и не все предприятия. Значительная группа организаций негативно оценивают результаты деятельности агентств, поскольку отобранные ими претенденты на занятие вакансий по тем или иным причинам не прижились. По мнению работодателей, многие агентства не несут ответственности за свои рекомендации.

Жалобы на нечистоплотные кадровые агентства слышны не только от соискателей работы, но и от городской службы занятости, которая обвиняет агентства в том, что последние просто воруют заявки службы занятости, когда те появляются в общем зале, «продают» работодателю людей и навязывают свои условия центру занятости. Сами агентства также выражают недовольство друг другом. Из-за непорядочной работы одних страдают другие, теряют клиентов, выслушивают претензии.

Представители кадровых агентств, со своей стороны характеризуют ситуацию, сложившуюся на рынке рекрутинговых услуг тем, что отмена лицензирования на услуги по рекрутингу действительно привела к снижению качества услуг. Многие из них не располагают опытом, хорошими базами данных, отлаженной системой трудоустройства.

В целом, прогнозируемый экспертами кадровый ажиотаж потребует от всех участников рынка труда более высокого уровня профессио-

нализма и внимания к информационным процессам.

3. 4. Мероприятия по организации совместной работы государственных и негосударственных служб занятости

Органы государственной службы занятости реализуют государственную политику в сфере содействия занятости населения. При этом согласно законодательству их деятельность направлена на решение социальных задач: помощь безработным гражданам в трудоустройстве, оказание им материальной поддержки. Особый акцент в работе делается на гражданах, относящихся к категории социально незащищенных.

Такая практика полностью соответствует мировому опыту и имеет объективные основания.

Во-первых, ни в одной стране мира рынок труда не функционирует в отрыве от государственной политики. Государство в лице правительства определяет стратегию развития рынка труда и содействия занятости, а также учреждений, которые разрабатывают в рамках ее осуществления конкретные меры. В России такими учреждениями являются органы государственной службы занятости населения.

Во-вторых, только государству под силу финансировать создание эффективной системы получения информации о рынке труда, которая должна быть всеобщим достоянием.

Передача функции управления ею в руки частных структур исключается, поскольку в противном случае доступ к соответствующей информации окажется прямо пропорциональным финансовым возможностям субъектов рынка труда.

В-третьих, органы государственной службы занятости управляют (под строгим государственным контролем) финансовыми средствами, которые предоставляются в их распоряжение из госбюджета для реализации

политики содействия занятости.

Частные структуры, занимающиеся трудоустройством, преследуют цель получения дохода от деятельности, связанной с предоставлением услуг по трудоустройству граждан или подбору персонала. В качестве своих клиентов кадровые агентства рассматривают в основном фирмы работодателей, обращающихся к ним с заявками на подбор персонала. Соискатели на вакансии агентства клиентами как таковыми не являются, т. к. не оплачивают услуги в той степени, в какой оплачивают работодатели. Таким образом, ориентирование рекрутинговых агентств только на клиента-работодателя является их главной отличительной чертой по сравнению с государственной службой занятости. Мало того, кадровые агентства не работают с крупными бюджетными предприятиями, а также с гражданами, относящиеся к категории слаботзащищенных. Их приоритет отдан квалифицированному, конкурентоспособному населению.

Между тем, благодаря своей гибкости, коммерческие организации значительно повышают устойчивость инфраструктуры рынка труда. Коммерческие структуры могут: повысить качество услуг на рынке труда, расширить номенклатуру услуг, агентства работают на сегменте рынка, не охваченном сферой деятельности государственной службы занятости. Они создают конкурентную среду, стимулируя государственные структуры улучшать свою работу.

Как показал анализ работы государственных и негосударственных служб занятости, работающих на рынке труда Удмуртской Республики, действия их разобщены – каждый действует сам по себе, конкурируя с другими участниками рынка. Отсюда нечистоплотность и некорректность действий работников некоторых частных агентств, не несущих ответственности за свои действия. Между рекрутерами существует недоверие и упреки в непрофессионализме.

Как выяснилось, большую прибыль частным агентствам приносит подбор квалифицированного персонала, что приводит к стремлению частных агентств к «захвату» самых выгодных предложений труда. В то время неквалифицированные работники и социально неблагополучные категории населения остаются в ведении государственных служб. На этой основе возникают недопонимания.

А между тем, частные агентства могут быть полезны и взаимовыгодны как друг другу, так и государственным органам занятости. Необходимо искать грани сотрудничества.

Так, представляется целесообразным привлекать негосударственные органы занятости к участию в сборе информации о состоянии рынка труда, соисполнении некоторых программ содействия занятости и т. п.

Законодательство предусматривает создание координационных комитетов содействия занятости населения на федеральном и региональном уровнях для выработки согласованных подходов к осуществлению политики в рассматриваемой области. В их состав могут входить представители не только государственных структур, но и профсоюзов, общественных объединений, других организаций, в том числе частных структур. Последние вправе участвовать (в случае победы на конкурсе) в реализации специальных мероприятий по содействию занятости, финансируемых из федерального бюджета.

На территории нашей республики существует Координационный комитет содействия занятости Удмуртской Республики, который возглавляет министр экономики, заместитель председателя Правительства УР В. Богатырев. На уровне города такой комитет возглавляет вице-мэр Сергей Протозанов. Комитеты рассматривают причины, подходы и способы решения проблем массовых высвобождений и в целом занятости населения. Но, следует признать, что комитеты сотрудничают в основном только с государственными органами, не при-

влекая частные структуры занятости, действующие в регионе.

В принципе, возможны и иные формы сотрудничества: например, делегирование частным структурам (на основании договоров) функции консультирования граждан, ищущих работу. При этом координация работы остается за государственными органами службы занятости. Непременное условие подобного партнерства – наличие в частных структурах квалифицированных специалистов соответствующего профиля. Однако чтобы такие формы сотрудничества стали практиковаться, требуется их законодательная регламентация.

Одним из направлений взаимодействия государственных и частных структур может стать обмен информацией о вакансиях или «претендентах». Так, иногда в органах государственной службы занятости не могут подобрать работу высококвалифицированному специалисту из-за отсутствия подходящей вакансии или, наоборот, в банке данных службы занятости нет работника, удовлетворяющего требованиям работодателя. Аналогичные ситуации возникают и в частных организациях по трудоустройству, когда, например, поступает заявка от работодателя на подбор большого числа работников определенной профессии, а они не в состоянии ее выполнить из-за отсутствия требуемого количества претендентов на вакансии. «Взаимозаменяемость» здесь полезна и тем, и другим структурам.

Начиная с 2006 г. между городской Службой занятости населения и агентствами по подбору персонала начало развиваться партнерское взаимодействие. В настоящее время все отношения строятся на безвозмездной основе. Кадровые агентства приглашаются для участия в ярмарках, им предоставляется возможность размещать информацию в залах Службы занятости. В свою очередь, они публикуют вакансии ГЦЗН г. Ижевска в своих офисах. Соискатели, приходящие в кадровые агентства по направлению Службы занятости, обслуживаются там бесплатно.

Весьма перспективным направлением взаимодействия могла бы стать совместная подготовка и переподготовка персонала центров занятости и частных агентств, а также выработка единых критериев оценки профессиональной квалификации.

Все это может способствовать улучшению эффективного функционирования рынка труда и развитию его инфраструктуры.

3. 5. Обеспечение эффективной занятости в Удмуртской Республике и социальные риски

Региональный рынок труда в Удмуртии находится под влиянием ряда негативных процессов: «скрытая» безработица, несвоевременная выплата заработной платы, нарастание напряженности в трудовых отношениях, низкая трудовая мобильность. Поэтому изучение основных проблем развития ситуации на рынке труда и их последствий, а также разработка мер по ее стабилизации и улучшению приобретает особую значимость.

Главная роль в выполнении этой работы принадлежит государственным структурам, содействующим функционированию рынка труда в Удмуртской Республике как отмечалось ранее, наиболее значимыми из них являются Министерство труда Удмуртской Республики и Управление государственной службы занятости Удмуртской Республики.

В их совместную работу входит:

- разработка предложений по формированию политики занятости населения по УР в период структурной перестройки экономики, предложений по привлечению средств в бюджет УР, местных бюджетов для решения задач по приостановке массового увольнения, сохранению и созданию рабочих мест, организации общественных работ;
- прогнозирование рынка труда, неполной занятости;

- принятие мер по решению социальных проблем рынка труда.
- охрана и условия труда;
- государственная защита трудовых прав и гарантий граждан и др.

Были выявлены следующие проблемы и риски, оказывающие влияние на функционирование и развитие рынка труда Удмуртской Республики.

Прежде всего, следует отметить сокращение спроса на рабочую силу.

Ряд предприятий и организаций республики заявили об увольнениях 17740 работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников. Среди них такие наиболее значимые для экономики республики предприятия, как ОАО «ИЭМЗ «Купол»», ОАО «Ижсталь», ОАО «Ижевский мотозавод «Аксион-Холдинг», ФГУП «Воткинский завод», ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод».

Следствием сложившейся на региональном рынке труда ситуации стал рост безработицы.

Одной из острых проблем на рынке труда Удмуртской Республики остается несоответствие спроса и предложения рабочей силы, в результате чего наблюдается рост напряженности на региональном рынке труда.

В сельских районах напряженность на рынке труда выше, чем в среднем по республике: на 1 вакансию претендует 3,7 человека вместо 1,7.

Анализ данных по профессиям, наиболее часто встречающихся на рынке труда, свидетельствует, что предложение специалистов и служащих в несколько раз превышает спрос на них. При этом сохраняется дефицит рабочих кадров. Такая ситуация обусловлена неэффективным взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг.

Несмотря на снижение спроса, предприятия не могут удовлетворить потребность во многих рабочих профессиях.

Рабочие профессии имеют низкий рейтинг популярности среди выпускников. Согласно прогнозам, в 2010 году дефицит абитуриентов в тех-

никумах и училищах по России составит около 35%.

На рынке труда постоянным спросом пользуются строительные специальности (каменщики, бетонщики, плотники, столяры), а также рабочие, имеющие профессию водителя, слесаря, станочника широкого профиля, электрика, электрогазосварщика.

Особенно сложная ситуация по основным профессиям сельскохозяйственного направления и металлообработки, где наблюдается резкое снижение набора, по многим востребованным профессиям набор прекращен.

Общеобразовательная школа в настоящее время практически перестала выполнять функцию профессиональной ориентации выпускников на выбор профессий и специальностей с учетом их реальных потребностей на рынке труда.

Система начального и среднего профессионального образования не успевает гибко реагировать на потребности рынка труда, внедрение новых, востребованных на рынке труда профессий практически не ведется. В частности одними из наиболее востребованных строительных специальностей сегодня являются «арматурщик», «опалубщик», «бетонщик». Но учреждения НПО специалистов по этим профессиям не готовит.

Трудоустройство выпускников учреждений СПО и ВПО также является актуальной проблемой для регионального рынка труда, а затруднение первичного трудоустройства неизбежно ведет к снижению мотивации молодых специалистов, уменьшению эффективности использования финансовых ресурсов в системе профессионального образования.

Основные проблемы с трудоустройством выпускников объясняются отсутствием или недостатком у них профессионального опыта, что не позволяет им успешно конкурировать на рынке труда.

Традиционно трудности на рынке труда испытывают граждане из числа «групп риска». Поэтому в условиях ухудшения ситуации на регио-

нальном рынке труда еще одной проблемой становится осложнение положения социально-уязвимых групп населения (молодежь, женщины, инвалиды), что приводит к снижению уровня их социальной защищенности.

Проблема трудовой занятости лиц с ограниченной трудоспособностью остается актуальной.

Возможности трудоустройства инвалидов ограничены из-за различных противопоказаний по состоянию здоровья, отсутствия специализированных рабочих мест, нежелания работодателей принимать на работу данную категорию граждан.

Неудовлетворительная ситуация в экономике республики оказывает крайне отрицательное воздействие и на занятость женщин. Более половины (52,7%) граждан, состоящих на регистрационном учете в службе занятости, - женщины. При этом период поиска работы у женщин больше, чем у мужчин.

Положение безработных женщин осложняется тем, что многие из них (более 30%) воспитывают несовершеннолетних детей и детей-инвалидов.

Следует также отметить, что в составе безработных женщин преобладают дипломированные специалисты (50,3%). Несмотря на законодательную защиту прав женщин на рынке труда, их положение по сравнению с положением мужчин менее устойчиво, а возможности ограничены.

Препятствием к улучшению ситуации на региональном рынке труда продолжает оставаться недостаточное развитие малого бизнеса, самозанятости населения. Социальный риск в этом случае проявляется в снижении гибкости рынка труда.

В конце 2008 года экономический кризис весьма ощутимо затронул сферу малого и среднего предпринимательства. Это проявилось, прежде всего, в резком снижении объемов банковского кредитования предприятий малого и среднего бизнеса, а также в ужесточении требований банков к заемщикам по залоговому обеспечению. Одновременно потребители стали

надолго задерживать оплату продукции, поставленную предприятиями малого и среднего бизнеса Удмуртии. Что, в свою очередь, резко обострило проблему нехватки оборотных средств и повлекло за собой цепную реакцию взаимных неплатежей между предприятиями малого, среднего и крупного бизнеса. В этой ситуации усугубилась проблема выплаты зарплаты наемных работников на предприятиях всех отраслей, а это повлекло массовое снижение спроса на продукцию широкого потребления. Такие процессы подстегнули спад экономической активности бизнеса. В результате деятельность многих малых и средних предприятий значительно сокращена или вовсе приостановлена. Это вынудило работодателей сокращать либо отправлять работников в частично оплачиваемые отпуска. В результате сокращения работников происходит переход малых предприятий в микропредприятия.

По данным исследования Общероссийской общественной организации малого и среднего бизнеса «ОПОРА России» наиболее серьезными препятствиями в развитии малого предпринимательства являются низкая доступность персонала для предприятий малого и среднего бизнеса; низкая доступность финансовых ресурсов; несправедливая конкуренция со стороны более крупных компаний; низкая доступность помещений и завышенные требования регулирующих органов.

В сложившейся ситуации необходимо продолжить практику предоставления субсидий за счёт средств федерального бюджета на реализацию региональных целевых программ развития малого и среднего предпринимательства, в том числе поддержку региональных фондов поддержки малого предпринимательства.

Текущая конъюнктура регионального рынка труда характеризуется обострением конкуренции в связи с притоком иностранной рабочей силы при значительном уровне безработицы на рынке труда, которая приводит к

вытеснению местных работников за счет использования более дешевого труда иностранных работников.

Сохраняется высокий уровень просроченной задолженности по выплате заработной платы и, как следствие, это влечет за собой возникновение конфликтных ситуаций, снижение уровня жизни населения, снижение мотивации к эффективному труду.

В Приволжском федеральном округе пик просроченной задолженности по заработной плате пришелся на 1 июня 2009 года. С этого момента сохраняется тенденция к снижению уровня задолженности.

Пик просроченной задолженности по заработной плате по Удмуртской Республике пришелся на 1 сентября 2009 года – 135902 тыс. руб. В настоящее время она снижается.

Не имели задолженности по заработной плате предприятия следующих отраслей: добыча полезных ископаемых, управление недвижимым имуществом, образование, здравоохранение и культура.

Все вышесказанное привело к формированию следующей проблемы - снижение реальных денежных доходов, которое в свою очередь влечет снижение уровня жизни населения республики.

Снижение в условиях кризиса номенклатуры, количества, качества потребляемых товаров и услуг ведет к дальнейшему снижению объемов производства товаров услуг, что в свою очередь ведет к сокращению рабочих мест и углублению кризиса.

Для решения выявленных проблем можно предложить следующие меры, способствующие улучшению ситуации на рынке труда.

Во-первых, законодательное закрепление ответственности акционеров, учредителей за нарушение организацией трудовых прав работников, налогового законодательства, в частности, за несвоевременную выплату заработной платы или снижение уровня заработной платы ниже МРОТ, установленного

действующим федеральным законодательством, за уклонение организации от уплаты налогов путем подготовки предложений для законодательной инициативы и обращения в Российскую трехстороннюю комиссию.

Во-вторых, повышение уровня правовой грамотности работников и работодателей, определение меры ответственности за нарушение трудового и налогового законодательства. Для этого необходимо:

- проведение целенаправленной работы с работодателями по вопросам трудового и налогового законодательства;
- информирование работодателей по вопросам трудового права, нарушения его норм и ответственности через СМИ;
- разработка мер и системы поощрений, поддержки работодателей, не допускающих нарушений трудового и налогового законодательства.

В-третьих, экономическое стимулирование роста заработной платы, внедрение конкурентоспособных технологий и производств, выпуска конкурентоспособной продукции.

В-четвертых, активное содействие занятости населения в регионе. Решению этой задачи может способствовать:

- проведение мониторинга спроса и предложения на рабочую силу, в том числе в профессионально-квалификационном разрезе, разработка баланса спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда;
- разработка учреждениями профессионального образования совместно с органами государственной службы занятости населения мер, стимулирующих целевую подготовку кадров.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ И ПРОГНОЗИРОВАНИЮ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА

Регулирование процессов, происходящих на региональном рынке труда возможно и наиболее эффективно на основе прогнозных характеристик его развития. Поэтому в настоящее время прогнозирование ситуации на региональном рынке труда приобретает все большее значение.

Прогноз рынка – это объективное, научно обоснованное, вероятностное по своей сути суждение о динамике основных параметров анализируемого объекта и альтернативных вариантах их возможного развития при условии исполнения заранее принятых гипотез и предпосылок, сформулированных разработчиком прогноза для заданной перспективы.

Прогноз всегда представляет собой набор возможных вариантов, сопровождаемый соответствующим спектром вероятностей каждого из них.

Конечная цель прогнозирования – выделить наиболее вероятные, альтернативные пути развития исследуемого объекта из широкой гаммы возможных его состояний при данном уровне знаний о нем и закладываемых в прогнозах предпосылках.

Практика свидетельствует, что в процессе разработки прогноза следует учитывать ряд предъявляемых к нему обязательных требований.

1. Прогноз должен быть научно обоснованным и системным, то есть разрабатываться на базе тщательного и всестороннего анализа всех факторов, которые могут оказать существенное влияние на общую динамику рынка в прошлом, настоящем и в будущем.

2. Прогноз должен быть доказательным и воспроизводимым, то есть тот же конечный прогнозный результат может быть получен другим независимым разработчиком теми же или иными методами, но на базе той же исходной

информации и принятых предпосылок и гипотез, положенных в основу прогноза.

3. Прогноз должен иметь альтернативный характер в строгом соответствии с принятыми предпосылками и гипотезами.

4. Прогноз должен регулярно корректироваться и обновляться в рамках прогнозного периода по мере поступления новой информации, то есть сам процесс прогнозирования должен носить постоянно действующий, непрерывный характер.

5. Прогноз должен быть четко сформулирован и ясно изложен, не допуская каких-либо неясностей и противоречивых толкований его пользователями.

Суммируя многолетний опыт прогнозирования в нашей стране и за рубежом, прогнозы можно классифицировать по следующим основным признакам:

- объекту прогнозирования;
- горизонту или периоду прогнозирования.

Конкретный **объект прогнозирования** диктует и соответствующий набор экономических показателей, анализ определенной круга основополагающих факторов их формирования и, наконец, характер и необходимый объем всей требующейся информационно статистической базы.

Период прогнозирования является важнейшей характеристикой прогноза, определяя в решающей степени его надежность, трудоемкость и используемый инструментарий.

Общепринятым является деление прогнозов на **краткосрочные** – до 1-1,5 лет, **среднесрочные** – 4-6 лет и **долгосрочные** 10-15, реже 20-25 лет. Однако границы этих определений в значительной мере условны и диктуются поставленными целями прогнозной задачи и особенностями исследуемого объекта.

В современной научной литературе часто используют также классификацию прогнозов: на активные и пассивные.

Активный прогноз предполагает, что разработчик в процессе выра-

ботки прогноза заранее принимает такие собственные действия, предпосылки и управленческие решения, которые целенаправленно формируют желательный для него конечный прогнозный результат.

При *пассивном прогнозе* его разработчик, напротив, пытается лишь предсказать варианты развития конечных событий, не имея, однако возможности как-либо управлять этими событиями, формировать их прогноз в нужном, выгодном для себя направлении [Поляков В.В. Мировой рынок: вопросы прогнозирования: Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2004. – 240 с., с. 9-19].

Прогнозы разрабатываются с помощью определенных методов прогнозирования, которые представляют собой совокупность способов и процедур отбора и анализа эмпирической информации с целью составления прогноза. Разработкой методов прогнозирования занимается прогностика. Все методы прогнозирования (их более 100) можно разделить на две группы:

1) неформализованные (индивидуальные экспертные оценки, коллективные экспертные оценки, написание сценариев и т.д.) - применяются в тех случаях, когда невозможно использовать знания экспертов в формализованном виде. Наиболее широко используются методы интервью, «мозговой атаки», коллективных экспертных опросов;

2) формализованные (методы экстраполяции, моделирования) - наиболее широко применяются экстраполяционные методы. Эти методы прогнозирования имеют смысл при сравнительно краткосрочном прогнозировании (5-7 лет) и уверенности в том, что основная модель процесса, а, следовательно, и тренд, за это время не изменяются.

Однако на практике используется не больше чем 15-20 методов прогнозирования, каждый из которых имеет свои преимущества и недостатки.

Прогнозные экспертные оценки отражают индивидуальное суждение специалистов относительно перспектив развития субъекта и основаны на мобилизации профессионального опыта и интуиции. Применяемые в про-

гнозировании методы экспертной оценки разделяются на индивидуальные и коллективные. В основе применения этих методов лежит гипотеза о наличии у экспертов умения с достаточной степенью достоверности оценить важность и значение исследуемой проблемы, перспективность развития определенного направления исследований, времени свершения того или иного события, целесообразность выбора одного из альтернативных путей развития объекта прогноза и т.д.

Существует еще один специфический метод экспертных оценок - опрос общественного мнения, который получает все большее распространение как у нас, так и за границей. Однако анкетные исследования и опросы имеют и существенные ограничения: они субъективные, поскольку предусматривают интерпретацию формальных данных, они создают искусственную ситуацию, приближенную к эксперименту, хотя целью анкетных исследований является установление истины в природных условиях.

Метод моделирования построен на изучении не собственно объектов изучения, а их моделей. Результаты исследования переносятся с моделей на объект. Любая модель характеризует действительный объект, процесс, явление только приблизительно. По форме модели могут выступать как словесное описание или как графики, диаграммы, математические и кибернетические системы.

В последнее время широко используется имитационное, компьютерное моделирование - экспериментальный метод исследования и прогнозирования динамики сложных систем с помощью ЭВМ. Это можно определить как процесс конструирования модели реальной системы с последующим исследованием, проведением экспериментов на этой модели, прогнозирования поведения реальной системы.

Написание сценария - это метод, с помощью которого устанавливается логическая последовательность событий с целью показать как, исходя из су-

существующей ситуации, может шаг за шагом разворачиваться будущее состояние объекта исследования. Сценарий, таким образом, является многовариантным прогнозом, в большинстве случаев носит описательный характер.

Аналогия предусматривает сравнение в мыслях двух или больше явлений, процессов с целью изучения существенных черт одного из них на примерах других.

Необходимо подчеркнуть, что ни один из рассмотренных методов не может обеспечить высокой надежности прогноза. Поэтому на практике обращаются к комбинированным, комплексным методам. Такой подход дает возможность убрать недостатки отдельных методов и гарантировать большую точность и надежность прогнозов.

Основные методы и подходы к прогнозированию потребности в специалистах

До настоящего времени прогнозы подготовки кадров в основном исходили из наличных возможностей системы профессионального образования и слабо учитывали потребности экономики и общества. Точно определить эти потребности по уровням образования и специальностям достаточно сложно.

Сегодня ощущается острый дефицит квалифицированных рабочих. Все более востребованными становятся специальности в областях прикладной информатики, природопользования, коммерции, лингвистики и филологии, социальной работы, социально-культурного сервиса и туризма, педагогики и психологии, социологии, экологии и охраны окружающей среды. Поэтому реалистичность прогнозов будет зависеть от достаточно большого количества факторов. К основным показателям, используемым при прогнозировании, можно отнести:

- экономические показатели;
- демографические показатели;
- показатели занятости населения;
- показатели намерений населения по получению образования и выбору

вида деятельности;

- емкость и специализация педагогических учреждений;
- набор специальностей, прием, контингент и выпуск специалистов;
- соотношений квалификационной и профессиональной структур;
- мероприятия по укреплению связи образовательных учреждений с заказывающими организациями;
- и множество других качественных параметров.

Особенно важно, чтобы в разработке таких прогнозов активную роль играли работодатели. Система прогнозирования должна основываться на методическом выявлении реальных потребностей базовых отраслей производства, науки, культуры и социальной сферы в специалистах, а также учитывать потребности самих граждан в профессиональном образовании, ориентируясь на перспективу глубиной в 5-10 лет. Примерно столько времени уходит на смену технологий в экономике.

Важно учитывать, что востребованность профессий постоянно меняется. Люди вынуждены не только учиться, но и переучиваться. Поэтому непрерывное профессиональное образование, обучение в течение всей жизни - безусловный приоритет. Для этого необходимо заложить базовый уровень знаний и навыков, отталкиваясь от которого человек сможет постоянно повышать свою квалификацию и овладевать новыми компетенциями. Качественный прогноз возможен лишь с целенаправленным учетом мнения потребителей образовательных услуг, работодателей. Зная их потребности, можно более точно определять государственное задание на подготовку необходимых специалистов. При организации работ по прогнозированию в них кроме работодателей должны участвовать органы исполнительной власти всех уровней и, конечно, образовательное сообщество.

В настоящее время рынок образовательных услуг плохо соотносится с потребностями реального сектора экономики. Это определяет необходимость

разработки долгосрочных прогнозов потребности рынка труда в специалистах с различным уровнем образования. «Еще в 30-х годах прошлого века наша страна первой пришла к плановому механизму согласования возможностей высшей школы с потребностями производства, и за шесть десятилетий в СССР был накоплен достаточный опыт в этой области. Среди основных принципов используемого ранее механизма согласования потребностей производства и возможности высшей школы следующие:

- принцип максимальной эффективности взаимодействия промышленности и высшей школы, предусматривающий использование системы обязательного распределения молодых специалистов;

- принцип государственного контроля за функционированием существовавшего механизма, предусматривающий персональную ответственность всех его субъектов за нарушение условий (руководители вузов обязаны были выполнить план распределения, руководители предприятий - трудоустроить молодого специалиста, выпускники - отработать на предприятии положенный срок);

- принцип безусловной подчиненности социальных потребностей в высшем образовании экономическим, обуславливающий соразмерность темпов развития высшей школы, а соответственно и ее возможностей в подготовке специалистов, росту потребности в них экономики государства.

В начале 90-х годов отработанный механизм был полностью отвергнут. Лишь в последние годы начались разработки новых методов прогноза потребностей рынка в специалистах. Этой проблеме посвящен один из проектов Института развития образования ГУ-ВШЭ (Государственный университет Высшая школа экономики) в 2002г. - "Разработка методологии прогнозирования перспективных потребностей рынка труда в выпускниках системы профессионального образования". В зависимости от прогнозируемого типа изменения профессиональной структуры авторы пред-

лагают использовать один из трех методов прогноза.

Опытный метод. Этот метод предусматривает ориентацию на образцы и соотношения, складывающиеся в наиболее развитых промышленных странах, имеющих структурное сходство с российской экономикой.

Расчетно-аналитический метод. Метод основан на экстраполяции профессионально-отраслевой матрицы, позволяет получать прогнозную картину с достаточно мелкой детализацией. В ее основе - расчет профессиональной структуры по основным отраслям экономики. В этом случае прогнозы отраслевой структуры являются основой для определения перспективного спроса на профессии, который далее определяется методом экстраполяции.

Преимущества **социологического метода** заключаются в потенциальных возможностях организации постоянного мониторинга спроса на профессии и специалистов. Этот метод позволяет обеспечить максимально возможную территориально-отраслевую привязку спроса на профессии к имеющимся в регионе возможностям подготовки кадров.

Несмотря на кажущееся разнообразие возможных подходов к определению наиболее востребованных специалистов, практическое использование большинства из них сопряжено с определенными сложностями. Наиболее эффективным является комбинация всех взаимно дополняющих друг друга методов. Но чаще всего при прогнозировании рынка труда из-за отсутствия необходимой информации ряд формальных моделей и методов оказывается непригодным. Так, простейший из известных методов прогнозирования, основанный на трендовой экстраполяции, неприменим в силу чрезвычайной неравномерности в развитии экономических явлений в переходный период. Прогнозирование спроса на рабочую силу в зависимости от изменений экономической конъюнктуры с помощью межотраслевых моделей затруднено в связи с тем, что падение производства в различных отраслях, как правило, не сопро-

вождается пропорциональным вытеснением занятых.

Большинство исследователей считают целесообразным применение подхода, в соответствии с которым следует учитывать основные факторы (факторный метод), влияющие на спрос и предложение труда. «Сегодня в России и за рубежом используются различные подходы, ориентированные на моделирование процессов развития образовательной системы и прогнозирование ее количественных показателей с учетом ожидаемых демографических тенденций и оценки потребностей в специалистах различных секторов экономики. Тем не менее, подобные количественные прогнозы не охватывают важнейших качественных показателей, характеризующих такие факторы, как удовлетворенность работодателей качеством подготовки специалистов, спрос на те или иные навыки, знания и умения. Количественные прогнозы, как правило, не рассматривают вероятные сценарии развития событий.

Источниками информации при изучении предложения на рынке труда могут быть:

- данные о численности и квалификационных характеристиках специалистов с высшим образованием, состоящих на учете в службах занятости по видам деятельности;
- мнения руководителей предприятий по поводу качества подготовки специалистов местными вузами, потребности в специалистах, которых местные вузы не готовят, возобновления практики распределения выпускников по заявкам предприятий;
- данные о подготовке специалистов на коммерческих началах в негосударственных учебных заведениях региона;
- сведения обо всех высших учебных заведениях региона: их числе, специализации, пропускной способности, практике и масштабах трудоустройства выпускников местных вузов, методологии определения чис-

ленности ежегодного приема абитуриентов в разрезе специальностей.

В отечественной и зарубежной науке и практике накоплен определенный опыт методологического и методического обеспечения прогнозирования спроса на специалистов. Так, в США подобная система прогнозирования действует уже в течение пятидесяти лет.

Анализ и обобщение исследований по методам прогнозирования рынка труда позволяет выделить несколько методологических подходов.

Первый подход (расчетный, нормативный) - базируется на исчислении необходимых трудовых ресурсов исходя из норм выработки, производительности труда на конкретных рабочих местах. В случае внедрения комплексов новой техники и технологии эти расчеты производятся по проектам эксплуатационной документации. Этот подход наиболее приемлем при прогнозировании потребностей в специалистах для отраслей социальной сферы и сферы услуг. Главным условием использования подхода является принципиальная нормируемость работ на основе задаваемых общих объемов предоставляемых услуг и их единичных объемов по отношению к одному специалисту (норматив нагрузки). Очевидно, что рассматриваемый подход в полной мере относится лишь к бюджетному сектору, где применяются директивно установленные нормативы. В коммерческом секторе потребность в специалистах определяется платежеспособным спросом населения на соответствующие услуги.

Второй подход (нормативный + динамический + экспертные оценки) - основывается на анализе тенденций изменения насыщенности специалистами отраслей экономики, реализуется в виде расчета доли специалистов различного уровня образования в общей численности работающих. Он целесообразен для отраслей материального производства, где нормативный подход (особенно в условиях рынка) затруднен. При этом расчеты оправданно проводить отдельно по каждой отрасли экономики. По оценкам

специалистов, определить значение коэффициента насыщенности можно либо путем экстраполяции, либо на основании аналога.

Третий подход (программы развития + опросный подход) - строится на оценках тенденций изменения интегрированных экономических показателей, базируется на использовании следующих документов:

- прогнозы по отраслям экономики;
- региональные и отраслевые программы и прогнозы развития отраслей материального производства;
- региональные и отраслевые программы конверсии оборонных предприятий;
- данные наиболее крупных предприятий — потребителей специалистов о перспективах своего развития;
- программы развития деятельности предприятий и организаций системы жизнеобеспечения (энергетика, транспорт и т. д.);
- программы и прогнозы служб занятости о предполагаемом высвобождении работников на предприятиях и в организациях;
- программы приватизации и развития малого бизнеса.

Из указанных источников информации отбираются обобщенные экономические показатели, органически коррелирующие с показателями численности специалистов (стоимостной объем произведенной в течение года продукции в целом и в расчете на 1 специалиста; объем выплаченной заработной платы в целом и в расчете на 1 специалиста и т. д.). Определение значения этих показателей в перспективе осуществляется методами экстраполяции, моделирования, экспертных оценок или различных их сочетаний.

Четвертый подход (динамический подход, поиск тенденций) - опирается на анализ тенденций изменений технико-экономических показателей, использует многофакторные экономико-математические модели (корреляционно-регрессионный анализ). Моделирование производится на ос-

нове создания информационно-нормативной базы данных по технико-экономическим, демографическим и нормативно-справочным показателям. Сущность прогноза сводится к определению движения занятости специалистов в зависимости от изменения этих показателей. Поскольку рассматриваемый подход основан на корреляции кадровых структур с основными технико-экономическими показателями в ретроспективе и прогнозировании состояния этих структур на перспективу, происходит решение обратной задачи (от технико-экономических показателей к кадровой структуре). Очевидно, что при этом возможны искажения, связанные со сложившимися деформациями в кадровом составе (избыток рабочих мест, скрытая безработица и т. д.). Очевидно, что рассматриваемый подход целесообразен в условиях устойчивых состояний системы востребованности труда специалистов.

Пятый подход (расчетный, норма по аналогии с другими странами) - применяется, в основном, как метод эталонного образца (например, международных сопоставлений). Очевидно, что существуют определенные социально-экономические процессы, характерные в той или иной мере для всех экономик. Вместе с тем для российской экономики метод эталонного образца не всегда применим, поскольку он ориентирован на позитивную экономическую динамику (одновременный рост ВВП и доли, занятых в сфере услуг). В России же с 1992 г. происходило падение ВВП вплоть до 1999 г. при одновременном расширении сферы услуг. Только последние три года эти два показателя демонстрируют «параллельный» рост.

Таким образом, используемые в настоящее время методы и методики прогнозирования рынка труда не в полной мере отвечают требованиям компактности, надежности и оперативности, а, следовательно, не могут обеспечить требуемый инструментарий для формирования заказа на профессиональное образование на уровне субъектов Федерации.

Итак, задача определения потребности в специалистах с высшим образованием на ближайшую и более отдаленную перспективу является весьма сложной и требует всестороннего и тщательного обоснования с учетом мнения руководителей предприятий и ректоров вузов.

Сегодня в России прогнозированием потребности в специалистах занимается небольшое число организаций, в числе которых Государственный Университет Высшая школа экономики (ГУ-ВШЭ), Государственное Учреждение «Институт макроэкономических исследований» (ГУ ИМЭИ), Петрозаводский Государственный Университет. В Удмуртской Республике задачи по прогнозированию рынка труда возложены на Министерство Труда Удмуртской Республики, которое проводит анализ основных демографических показателей и оценку состояния трудовых ресурсов УР. Совместно с Министерством Экономики УР участвует в составлении прогнозного баланса трудовых ресурсов УР на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Модернизация начального профессионального образования (НПО) рассматривается сегодня как адаптация региональных систем к требованиям формирующейся рыночной экономики. Одним из основных направлений модернизации является формирование эффективного социального заказа в системе НПО.

Ключевой задачей становится разработка профессионально-квалификационной структуры подготовки, определение ее объемов, оптимизация сети образовательных учреждений, создание и развитие системы социального партнерства.

Сегодня функция прогнозирования входит в компетенцию органов по труду и занятости, экономического развития различных уровней - от муниципального до федерального, но не выполняется в полной мере никем. Представляется, что эту функцию должна взять на себя сфера образо-

вания, ее маркетинговые службы. В противном случае сфера образования может оказаться в изоляции и подготавливаемые ею квалифицированные кадры не востребованными.

Необходимо учитывать, что юноши и девушки, поступающие в профессиональные училища и лицеи, в возрасте 14-15 лет обязаны учиться. Следовательно, контрольные цифры приема учащихся (т.е. государственный заказ на подготовку) в учреждения НПО должны определяться, во-первых, исходя из необходимости максимального охвата этим уровнем образования выпускников 9-х классов общеобразовательных школ. Во-вторых, должны учитываться реальные потребности рынков труда с учетом территориальных и отраслевых особенностей.

В этой связи, необходима разработка текущего и перспективного балансов распределения выпускников 9-х и 11-х классов общеобразовательных школ по каналам дальнейшей учебы и занятости.

Представляется чрезвычайно важным поддерживать баланс интересов работника и работодателя, баланс спроса и предложения на рынке труда. Наличие у юношей и девушек профессионального образования не означает автоматическую реализацию их в трудовой деятельности, для этого выпускник должен быть востребован как профессионал.

Не менее важным аспектом в прогнозировании потребности подготовки является проблема оценки рынка труда. Рынок труда подразумевает наличие мобильной рабочей силы, которая обеспечивала бы рост экономики путем быстрого межотраслевого, межпрофессионального и территориального перераспределения рабочей силы. На практике это означает, что с каждым годом будет увеличиваться число людей, желающих сменить работу и требующих трудоустройства в соответствии с удовлетворением личных и общественных потребностей. В этих условиях значительно возрастает ответственность и объем работы системы НПО.

В настоящее время обучение рабочей профессии может осуществляться в общеобразовательных школах в рамках трудового обучения, на курсах, в учебно-курсовых комбинатах, на производстве непосредственно, и, в основном, в профессиональных училищах и лицеях. Проблемы определения новых подходов к прогнозированию подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, т.е. проблемы, связанные с обоснованной профориентацией, перспективой развития сети образовательных учреждений, кадровым, финансовым, правовым обеспечением представляются актуальными и должны находиться в поле зрения органов исполнительной власти, органов управления образованием, по труду и занятости населения различных уровней.

Можно выделить обобщенные показатели, характеризующие территориальные и отраслевые особенности рынка труда, которые необходимо учитывать при прогнозировании его потребностей. Такими показателями являются:

- численность экономически активного населения;
- численность занятых в экономике;
- предложение и спрос рабочей силы, их соотношение;
- уровень общей и регистрируемой безработицы;
- количество выпускников 9-11-х классов общеобразовательных школ и их распределение по каналам обучения;
- количество подростков 14-16 лет, находящихся вне стен школы и других образовательных учреждений;
- количество учреждений начального профессионального образования, их профиль подготовки, число предоставляемых ученических мест и т.п.;
- количество предприятий различных форм собственности;
- движение кадров на рынке труда;
- занятость по профессиям.

Информационной базой для прогнозирования потребности в подго-

товке квалифицированных кадров являются социологические методы сбора исходной информации о рынке труда, статистические методы обработки данных о демографии региона и занятости населения, экспертные оценки о возможностях учреждений НПО предоставлять образовательные услуги, а также методы простой экстраполяции. Территориальную и отраслевую информацию, значимую для определения прогнозных потребностей рынка труда в выпускниках образовательных учреждений НПО, можно накопить, анализируя установленные формы статистической отчетности.

Эффективность прогнозирования зависит также от деятельности социальных партнеров, т.е. от взаимодействия органов управления образованием с органами по труду и занятости населения, предприятий различных форм собственности (работодателей) с образовательными учреждениями. Для координации деятельности между возможными социальными партнерами целесообразно создавать консультационные советы, итогом работы которых могут быть:

- планирование подготовки квалифицированных рабочих с учетом прогнозных оценок развития рынка труда;
- корректировка учебных планов и программ на основе максимального учета требований работодателей;
- управление профессиональным образованием и профессиональной подготовкой;
- развитие и финансирование образовательных услуг населению;
- совершенствование профориентации с подростками и молодежью, впервые вступающей на рынок труда;
- построение рациональной региональной сети образовательных учреждений с учетом конституционных гарантий общедоступности и бесплатности этого уровня образования;
- повышение качества профессионального образования выпускни-

ков профессиональных училищ и лицеев, расширение объемов переподготовки незанятого и высвобождающегося взрослого населения.

Прогнозирование потребности в подготовке кадров должно осуществляться органами управления образованием по следующим этапам:

1. Оценка рынка труда.
2. Оценка демографической ситуации в регионе с целью выявления возможных потребителей профессиональных образовательных услуг, включая подростков, молодежь, взрослое население, другие категории.
3. Оценка возможностей образовательных учреждений НПО по оказанию профессиональных образовательных услуг.

Первый этап - структура прогноза рынка труда включает в себя:

1. Определение численности различных категорий граждан, попадающих на рынок труда (**предложение рабочей силы**). Группы граждан на рынке труда могут быть представлены несколькими категориями рабочей силы:

- **не имеющие работы** - потерявшие работу по тем или иным причинам, включая ищущих работу, в т.ч. безработных, иностранных граждан, привлеченных при содействии органов миграционной службы для работы в экономике России, включая мигрантов и беженцев, и вынужденных переселенцев;

- **впервые вступающие в трудовую жизнь**, включая выпускников общеобразовательных школ и дневных отделений учебных заведений профессионального образования различных уровней;

- **возобновляющие трудовую деятельность после длительного перерыва**, включая уволенных из ВС, освобожденных из мест лишения свободы.

2. Определение потребности отраслей экономики региона в работниках квалифицированного труда (**спрос на рабочую силу**).

Спрос на рабочую силу можно определить на основе следующих данных:

- число дополнительных рабочих мест, предполагаемых к вводу в прогнозируемом периоде;

- потребность предприятий в работниках на замену выбывающих (возникшие по причинам текучести, естественной убыли);
- остаток вакантных мест.

3. Оценка напряженности на рынке труда (сбалансированность спроса и предложения рабочей силы).

При прогнозировании необходимо опираться на программы социально-экономического развития региона, содействия занятости населения и др., которые разрабатываются региональными администрациями совместно с органами по труду и занятости, другими заинтересованными ведомствами. Дополнительная информация может быть получена в территориальном органе по статистике.

Занятость населения. Показатель, характеризующий состояние занятости населения в целом в регионе, а также общее представление о занятости в различных отраслях региона. Информация по этому показателю является составной частью прогноза социально-экономического развития региона и может быть получена в региональных органах статистики, по труду и занятости.

На уровне органа управления образованием анализ рынка труда предполагает оценку экономической ситуации региона, оценку состояния занятости населения и дефицита рабочей силы.

На уровне образовательного учреждения необходимо исследовать ту отрасль экономики, для которой готовит кадры конкретное образовательное учреждение. Следует собрать информацию о том, какими предприятиями, организациями она представлена; каким образом данная отрасль видится в стратегическом плане развития региона, каким потенциалом она обладает и на этой основе осуществить отбор предприятий, изучение их кадровой политики. Могут быть использованы различные источники информации - статистические данные, информация органов по труду и занятости населения, анкетирование, интервьюирование, как работодателей, так и выпускников. Содержание интервью должно включать: сведения о респонденте; сведения о

предприятия, которое он представляет, вопросы, относящиеся к кадровой политике, развитию квалификации персонала, оценки профессионального уровня выпускников образовательных учреждений.

Прогноз рынка труда целесообразно разрабатывать каждые 1-2 года, что даст возможность более точно планировать трудоустройство выпускников образовательных учреждений в соответствии со сроками завершения обучения.

По итогам анализа социально-экономического развития региона, прогноза занятости населения, потребности работодателей в квалифицированной рабочей силе на муниципальном уровне составляется два перечня профессий. В первый войдут профессии, по которым будут востребованы работники на вакантные рабочие места; во втором - будут представлены профессии, работники которых стоят на учете в органах по труду и занятости. Данные можно представить в виде таблиц (см. табл. 3,4).

Таблица 3

Профессии и специальности, востребованные на региональном рынке труда

Наименование профессии	Количество вакансий

Таблица 4

Профессии и специальности, создающие напряженность на региональном рынке труда

Наименование профессии	Потребность, чел.	Зарегистрированные безработные, чел.

Сравнительный анализ данных таблиц будет основанием для прогнозирования объемов и структуры подготовки кадров в учреждениях НПО.

Таким образом, в процессе работы по прогнозированию регионального рынка труда определяются:

- соотношение спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе;

- качественный состав рабочей силы, оказавшейся на рынке труда;
- необходимые объемы и профессионально-квалификационная структура подготовки новой рабочей силы, переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения.

Второй этап - анализ демографической ситуации в регионе, следует начинать с получения информации о количественном и качественном составе различных категорий населения, планирующих получить образовательные услуги в учреждениях начального профессионального образования. Прежде всего, это выпускники общеобразовательных учреждений, а также безработные граждане, стоящие на учете в органах по труду и занятости, незанятое население, включая молодежь и взрослое население и т.д.

Анализ численности выпускников 9-х и 11-х классов общеобразовательных школ рекомендуется органам управления образованием региона начинать с разработки балансов о распределении их по каналам учебы и занятости. Данные можно представить в виде таблицы (см. табл. 5).

Таблица 5

Данные о распределении выпускников 9-11-х классов по каналам учебы

Численность выпускников общеобразовательных школ	год	Уд. вес, %	год	Уд. вес, %
Выпуск 9-х классов, из них:				
- не продолжают обучение				
- продолжают обучение, в т.ч.:				
- поступили в 10-е классы				
- поступили в ПУ и ПЛ				
- поступили в ССУЗ				
Выпуск 11-х классов, из них				
- не продолжают обучение				
- продолжают обучение, в т.ч.:				
- поступили в ВУЗы				
- поступили в Сузы				
- поступили в ПУ и ПЛ				

На основе данных, полученных из разработанных на уровнях конкретных образовательных учреждений и органа управления образованием субъекта Федерации балансов распределения выпускников общеобразовательных школ,

определить количество граждан, которые могут востребовать профессиональные образовательные услуги учреждений начального профессионального образования. Данные можно представить в виде таблицы (см. табл. 6).

Таблица 6

Оценка ориентации выпускников общеобразовательных школ на профессиональные образовательные услуги НПО

	год	год
Количество выпускников 9-х классов, поступающих в ПУ и ПЛ		
Количество выпускников 11-х классов, поступающих в ПУ и ПЛ		

Используя такую таблицу, рекомендуется оценить ориентацию других групп населения на получение профессиональных образовательных услуг в региональных системах НПО. Затем, методом экстраполяции, спроектировать общий объем приема обучающихся на заданный период по дневной форме обучения.

На третьем этапе - оценка возможностей образовательных учреждений НПО - для прогнозирования объемов и структуры подготовки кадров с учетом территориальных и отраслевых особенностей, требованиями работодателей и потребностями различных категорий населения должны быть оценены возможности образовательных учреждений по предоставлению профессиональных образовательных услуг населению.

На уровне конкретного образовательного учреждения оцениваются его возможности в части наличия свободных ученических мест, материально-технической базы (помещения, оборудование), инженерно-педагогического состава, нормативно-правовой основы и т.д. для подготовки кадров определенной профессионально-квалификационной структуры. Образовательному учреждению необходимо иметь полную информацию о профессиональных образовательных стандартах и квалификационных характеристиках профессий и специальностей, характерных для дан-

ной отрасли и подготавливаемых в образовательных учреждениях различных уровней образования.

Для выявления и оценки возможностей образовательных учреждений по предоставлению образовательных услуг различным категориям населения целесообразно использовать сводную информацию органов управления образованием, которая должна дать сведения:

- о профессиях и специальностях, которыми можно овладеть в образовательных учреждениях;
- о профессиях и специальностях, которые пользуются повышенным спросом у населения;
- о видах дополнительных образовательных услуг, которые могут предоставить образовательные учреждения и которые пользуются спросом у населения;
- о контингенте обучающихся, их качественный и количественный состав;
- о видах образовательных услуг, в которых испытывает потребность педагогический состав образовательного учреждения.

Полученные результаты можно рассматривать как проект задания общего объема выпуска квалифицированных рабочих (подготовка). Таким образом, по профессиям, по которым определился устойчивый спрос, осуществляется подготовка в образовательных учреждениях, в связи, с чем в значительной мере потребность предприятий закрывается; не ведется подготовка по профессиям, на которые нет спроса на рынке труда. Когда объем подготовки меньше, чем спрос, объясняется тем, что открытие подготовки по новым профессиям требует дополнительных финансовых ассигнований; сказываются демографические и социальные факторы. Кроме того, следует учитывать перенасыщенность региона ВУЗами и ориентацию молодежи на высшее образование.

В результате появляется возможность, во-первых, выяснить соответ-

ствие квалификационного уровня выпускника профтехшколы потребностям рынка труда; во-вторых, оценить количественные потребности работодателей в кадрах определенных профессий, уровней квалификации, а также требования, предъявляемые к личностным качествам специалистов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, рынок труда – это динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

Однако социально-трудовые отношения, занятость, рынок труда – это те сферы рыночной экономики, в которых наиболее ярко прослеживаются так называемые несовершенства рынка, приводящие к дисбалансам в экономике и необходимости государственного регулирования. В отсутствие государственного регулирования занятости и социально-трудовых отношений рыночная стихия чревата социальными катаклизмами. В интересах самосохранения государство, само по себе являясь институтом рынка труда, создает специальные организации – институты, призванные непосредственно регулировать социально-трудовые отношения. К таким институтам на разных уровнях экономики относятся: Министерство здравоохранения и социального развития РФ, государственная служба занятости населения, негосударственные структуры содействия занятости, региональные и местные органы, службы управления персоналом на предприятиях, а также общественные организации наемных работников и работодателей.

Таким образом, отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также процессы защиты прав работодателя и наемных работников на рынке труда призвана регулировать инфраструктура рынка труда.

Важнейшим шагом в формировании инфраструктуры российского рынка труда стало создание в начале 90-х гг. государственной службы занятости (ГСЗ).

К задачам службы занятости относятся: сбор и распространение информации о рынке труда; профессиональное консультирование ищущих работу и обучение безработных новым специальностям; квотирование рабочих мест для инвалидов, молодежи, демобилизованных военнослужащих и других групп безработных граждан, нуждающихся в социальной защите; территориальное перераспределение рабочей силы; поддержка рабочих мест для содействия занятости граждан, которые не могут быть трудоустроены обычным путем (многодетных и одиноких родителей, беженцев и т.д.); содействие предпринимательству и самозанятости безработных; поддержание доходов безработных граждан и членов их семей; осуществление компенсационных выплат для сдерживания массовых увольнений, развитие программ временных или общественных работ. Для осуществления этих задач в арсенале служб занятости находится множество методов и форм работы, которые разрабатываются на основе изучения проблем рынка труда.

Из анализа работы ГСЗ видно, что востребованность ее услуг со стороны населения возрастает.

Анализируя рынок труда Удмуртской Республики, можно отметить следующее. Ситуация на рынке труда республики остается сложной: все явственнее становится проблема низкого качества и конкурентоспособности рабочей силы, несоответствия профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения; сохраняется разрыв между показателями общей и регистрируемой безработицы; по-прежнему существуют проблемы в трудоустройстве социально незащищенных групп населения; опережающими темпами по сравнению с городом растет безработица на селе; увеличивается количество граждан уволенных с предприятия по соглашению сторон; увеличиваются обращения граждан, имеющих длительный

перерыв в работе. Это связано с рядом причин:

- произошло снижение спроса на рабочую силу;
- с 2005 г. введены новые положения в законе о занятости населения, исключаяющие финансирование мероприятий по занятости населения из местного и регионального бюджетов. Сокращено финансирование активных программ и за счет федерального бюджета;
- по причине снижения финансирования ограничено участие безработных граждан в общественных работах;
- обострение ситуации на рынке труда повлияло на трудоустройство инвалидов;
- значительно сократилось федеральное финансирование и на программу переобучения безработных граждан.

Решать проблемы занятости в Удмуртской Республики возложено на Управление государственной службы занятости Удмуртской Республики. В соответствии с приказом Минтруда России Управление осуществляет организационно-методическое руководство деятельностью государственных учреждений – центров занятости населения, действующих на территории соответствующего субъекта РФ, осуществляет контроль за их деятельностью. Такие подразделения – государственные учреждения – центры занятости населения по Удмуртской Республике находятся в каждом городе и районном центре.

В решении проблем предотвращения возникновения и сокращения масштабов безработицы немалую роль наряду с государственными органами призваны играть негосударственные структуры, в основном, это кадровые агентства.

Так, на территории Удмуртской Республики действуют различные кадровые и консалтинговые агентства, услуги которых в большинстве своем схожи. Растущая конкуренция вынуждают расширять сферу услуг: помимо подбора кадров они занимаются аудитом кадровой документации, ведением кадрового делопроизводства, экспертной оценкой кадровых документов, консультациями

по трудовому законодательству, проводят тренинги, семинары, деловые игры.

Из-за платности услуг в такие агентства имеют возможность обращаться не все. Есть негативная оценка и со стороны предприятий, воспользовавшихся данными услугами. Возможно, что в связи с отменой лицензирования на рынке услуг частных кадровых агентств появилось много таких, которые не располагают опытом, хорошими базами данных, отлаженной системой трудоустройства, что привело к снижению качества услуг.

И все же благодаря своей гибкости, коммерческие организации по трудоустройству значительно повышают устойчивость инфраструктуры рынка труда. В период увеличения безработицы они могут взять дополнительный объем работ по обслуживанию рынка труда. Таким образом, коммерческие структуры создают конкурентную среду, стимулируя государственные структуры, улучшать свою работу. Следовательно, одной из задач ГСЗ является оказание помощи в создании негосударственных организаций, способных эффективно заниматься трудовым посредничеством, выполняющих свои определенные экономические инфраструктурные функции на рынке труда. Именно совместные взаимодополняющие действия государственных органов службы занятости и частных агентств по трудоустройству позволяет добиться равновесия между спросом и предложением на рынке труда, эффективно проводить упреждающие меры по содействию занятости и борьбе с безработицей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 22.08.2004 г.)// Собрание законодательства РФ, №17, 22.04.1996, Ст. 1915.
2. О государственной поддержке и развитии малого предпринимательства в Удмуртской Республике: Закон УР от 16.04.1996 №179-I (в ред. от 14.03.2005)// Известия Удмуртской Республики. – 2005. - №50, 12 апреля.
3. О занятости населения в Удмуртской Республике: Закон УР от 29.12.2003 №66-РЗ// Известия Удмуртской Республики. – 2004. - №9, 20 января.
4. О Государственном комитете Удмуртской Республики по труду (в ред. постановлений Правительства УР от 10.02.2003. №140; от 22.12.2003 №280): Постановление от 18 июня 2001 г. №623.
5. Об основных направлениях содействия занятости населения Удмуртской Республики на 2004-2005 годы: Постановление Правительства УР от 09.03. 2004 №27.
6. Адамчук В.В. и др. Экономика труда: Учебник/В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; Под. ред. В.В. Адамчука. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999.- 431 с.
7. Баканов Е., Прошкин Б. Кто должен оценивать работу центров занятости?// Человек и труд. – 2004. - №7. – С.36-37.
8. Бараненкова Т. Состояние региональных рынков труда РФ и проблемы их регулирования// Проблемы теории и практики управления. – 1998. - №4. – с. 50-55.
9. Бартенев С.А. Экономические теории и школы (история и современность): Курс лекций. – М.: Издательство БЕК, 1996. – 352 с.

10. Бреев Б.Д., Вороновская О.Е. Занятость населения и формирование региональных рынков труда// Проблемы прогнозирования. – 1997. - №1. – с. 58-65.
11. Бреев Б. О качестве занятости населения России// Общество и экономика. – 2005. - №7-8. – с.306-325.
12. Бушмарин И. Аномалии российского рынка труда// Мировая экономика и международные отношения. – 1998. - №2. – с. 91-100.
13. Варгин Н. Л., Осипов А. К. Прогнозирование рынка труда и занятости населения в регионе. Монография. Ижевск: Ижевская ГСХА, 2003. – 199 с.
14. Варфоломеева О.А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике (на примере Санкт-Петербурга): Автореф. дис. канд. эк. наук. – СПб., 2001. – 20 с.
15. Волгин Н. Социальные факторы экономического роста: гармонизация интересов работников и работодателей достижима// Человек и труд. – 2005. - №2. – С.31-33.
16. Гарсия-Исер М., Голодец О., Смирнов С. Критические ситуации на региональных рынках труда// Вопросы экономики. – 1997. - №2. – с. 114-129.
17. Герций Ю. Востребованность – критерий признания// Человек и труд. – 2005. - №6. – с.49-53.
18. Герций Ю. Служба занятости: востребованность как цель и результат// Человек и труд. – 2006. - №5. – с. 43-45.
19. Гильдингерш М.Г. Безработица в России: сущность, формы, социальные последствия в условиях перехода к рынку/Под ред. А.И. Муравьева: Монография. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1995. – 163 с.
20. Голодец О. Регулирование локальных рынков труда// Человек и труд. – 1994. - №5.- с. 11-16.
21. Дадашев А. Региональный рынок труда в России: формирование и эффективность управления// Вопросы экономики. – 1995. - №5. – с. 63-71.
22. Денисов И. В. Теоретические основы регулирования рынка

труда: цели, типы и субъекты регулирующего воздействия// Уровень жизни населения регионов России. – 2004. - №3. – С.60-68.

23. Дятлов С.А. Рабочая сила в системе рыночных отношений. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета экономики и финансов, 1992.- 116 с.

24. Задорожная Л. Спрос и предложение рабочей силы (региональный аспект)// Человек и труд. – 2004. - №11. – с. 63-65.

25. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. – М.: Наука, 1998. – 254с.

26. Заславский И. К новой парадигме рынка труда// Вопросы экономики. – 1998. - №2. – с. 83-96.

27. Капелюшников Р. Российская модель рынка труда: что впереди?// Вопросы экономики. – 2003. - №4. – с. 83-100.

28. Карташов С.А., Романов А.А. Управление рынком труда города: от биржи труда к службе занятости. – М.: Информ-Знание, 1999. – 92 с.

29. Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). – М.: Финстатинформ, 1998. – 694 с.

30. Кашепов А. Политика на рынке труда// Общество и экономика. – 2001.- №5. – с.68-109.

31. Корель Л.В., Корель И.И. Напряженность рынка труда в России: особенности региональной дифференциации// Регион: экономика и социология. – 2001. - №1. – с. 93-115.

32. Костин Л. По поводу некоторых понятий теории рынка труда// Человек и труд. – 1998.-№12. – с. 33-36.

33. Котляр А. О понятии рынка труда// Вопросы экономики. – 1998. - №1. – с. 33-41.

34. Котляр А. О субъектах и объекте рынка труда// Человек и труд. – 2003. - №5. – С.24-28.

35. Котляр Э. Управление трудоустройством: региональный под-

ход// Человек и труд. – 2005. - №4. – с. 77.

36. Кузьмин С.А. Занятость: стратегии России. – М.: Эдиториал УРСС, 2001. – 304 с.

37. Литвишко В. Иностранная рабочая сила как фактор развития региона// Человек и труд. – 2004. - №7. – с. 38-42.

38. Львова Ю.А. Сегментарный подход при изучении рынка труда // Справочник кадровика.- 2003.- №1.- С. 113-116.

39. Магун В. Трудовые ценности российского населения// [www/vopresco.ru](http://www.vopresco.ru)

40. Мазин А. Особенности конкуренции на российском рынке труда// Человек и труд. – 2005. - №5. – с. 50-55.

41. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс. Т.1. Пер. с англ. М.: Изд-во «Республика», 1992. – 400 с.

42. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека: учеб. пособие для высш. учеб заведений. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 286 с.

43. Миляева Л.Г., Подольная Н.П. Маркетинговые исследования на локальном рынке труда депрессивного региона// [http: dis.ru/market/arhiv/2001/5/6.html](http://dis.ru/market/arhiv/2001/5/6.html)

44. Минтруд России сообщает // Человек и труд. – 2004. - №3. – С.54.

45. Морова А. Рынки труда: какой выбрать?// Дело. – 1994. - №2-3. – с. 36-37

46. Морова А., Забелова И. Рынок труда: какой выбрать?// Дело. – 1994. - №4. – с. 26-27.

47. Наемный труд на переломных этапах развития экономики/Под ред. д-ра экон. наук Р.И. Цвылева. – М.: Эдиториал УРСС, 1999.- 120 с.

48. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения, 1991. – 184 с.

49. Одегов Ю.Г. и др. Рынок труда и социальное партнерство: Монография/ Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.Г. Митрофанов. – М.: Хронограф, 1998. – 240 с.

50. Олимских Н.Н. Методические основы диагностики и прогнозирования социально-трудовой сферы региона. Учебно-методическое пособие. – Ижевск: Изд-во Удмуртского госуниверситета, 2000. – 41 с.
51. Олимских Н. Н. Характеристика ситуации на рынке труда Удмуртской Республики и меры по ее регулированию// Известия Академии труда и занятости. – Ижевск. – 2004. - №1-2. – с. 39-44.
52. Панченко В.А. Регулирование занятости населения в регионе (на примере Воронежской области): Автореф. дис. канд. эк. наук. – Воронеж, 2006. – 21 с.
53. Подвербных О., Цедрик А. Рынок труда региона – производная состояния его экономики// Человек и труд. – 2004. - №7. – с. 43-44.
54. Полищук Е.А. Рынок труда Ижевска: современные тенденции //delovoykvadrat.ru.
55. Программа социально-экономического развития Удмуртской Республики на 2005-2009 годы. – Ижевск, 2004. – с.78.
56. Региональный рынок труда в условиях социально-экономической трансформации российской экономики (на материалах Южного Федерального округа) / Под ред. П.В. Акинина, С.В. Степановой. – Ставрополь: Сервисшкола, 2002. – 368 с.
57. Регионы России. Социально-экономические показатели 2004: стат. сб. / Госкомстат России. - М., 2004. - 896 с.
58. Ржаницина Л.С. Цена рабочей силы в условиях рынка. М.: Профиздат, 1993. – 112 с.
59. Романов А.А. Организационно-экономический механизм функционирования государственной службы занятости (на примере г. Москвы): Автореф. дис. канд. эк. наук. – М., 1999. – 24 с.
60. Российский статистический ежегодник. 2004: Стат. сб./ Росстат. – М., 2004. – 725 с.

61. Российский статистический ежегодник. 2002: Стат. сб./Госкомстат России. – М., 2002. – 690 с.
62. Россия в цифрах, 2003: Крат. стат. сб./Госкомстат России. - М., 2003. – 398 с.
63. Россия и страны мира: Стат. сб./Госкомстат России. – М., 2000. – 358 с.
64. Роструд России: деятельность органов службы занятости в 2005 г.// Человек и труд. – 2006. - №4. – с. 39-42.
65. Рофе А. О содержании понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила»// Человек и труд. – 1997. - №3.- с. 23-25
66. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. Учебник для студентов вузов./Акад. труда и соц. отнош-й. – М.: МИК, 1999. - 335 с.
67. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. А.И. Рофе. – М.: Издательство «МИК», 1997. – 160 с.
68. Рынок труда: Учебник./Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 448 с.
69. Советский энциклопедический словарь /Гл. ред. А.М. Прохоров. – 4-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1988. – 1600 с.
70. Состояние регистрируемого рынка труда Удмуртской Республики в 2005 году// <http://szan.udmnet.ru>
71. Социально-экономическое положение Удмуртской Республики в январе-декабре 2007 года// Удмуртская правда. – 2008. – 12 февраля. – с.3.
72. Социально-экономическое положение Удмуртской Республики в январе-декабре 2006 года// Удмуртская правда. – 2007. - 7 февраля. – с.3.
73. Социально-экономическое положение Удмуртской Республики в январе-декабре 2005 года// Удмуртская правда. – 2006. - 7 февраля. – с. 3.
74. Токарский Б. Сегментация и маркетинг рынка труда// Вестник статистики. – 1991. - №12. – с.68-70.

75. Труд и занятость в УР: стат. сборник. – Ижевск: Государственный комитет УР по статистике, 2005г. –35 с.

76. Удмуртская Республика в цифрах: 2003-2006:Стат.сб.- Ижевск,2007.- 24с.

77. Утинова С. Регулирование локальных рынков труда// Федерализм. – 2003. - №1. – с. 1007-126.

78. Чернейко Д.С. Формирование рынка труда: опыт, проблемы. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1999. – 160 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНА
постановлением Правительства
Удмуртской Республики
от 21 декабря 2009 года № 376

**ВЕДОМСТВЕННАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ,
НАПРАВЛЕННЫХ НА СНИЖЕНИЕ НАПРЯЖЕННОСТИ
НА РЫНКЕ ТРУДА УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ,
на 2010 год**

1. Паспорт Ведомственной целевой программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Удмуртской Республики, на 2010 год

Наименование Программы	Ведомственная целевая программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Удмуртской Республики, на 2010 год (далее – Программа).
Основание для разработки Программы	Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»; постановление Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2009 года № 1011 «О предоставлении в 2010 и 2011 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».
Заказчик Программы	Управление государственной службы занятости населения Удмуртской Республики.
Разработчик Программы	Управление государственной службы занятости населения Удмуртской Республики.

Исполнители Программы	<p>Управление государственной службы занятости населения Удмуртской Республики, Министерство здравоохранения Удмуртской Республики, Министерство лесного хозяйства Удмуртской Республики, Министерство образования и науки Удмуртской Республики, Министерство промышленности и энергетики Удмуртской Республики, Министерство транспорта и дорожного хозяйства Удмуртской Республики, Министерство сельского хозяйства и продовольствия Удмуртской Республики, Министерство социальной защиты населения Удмуртской Республики, Министерство строительства, архитектуры и жилищной политики Удмуртской Республики, Министерство торговли и бытовых услуг Удмуртской Республики, Министерство финансов Удмуртской Республики, Министерство экономики Удмуртской Республики, Министерство труда Удмуртской Республики, Удмуртский государственный фонд поддержки малого предпринимательства, иные исполнители в соответствии с законодательством.</p>
Цели Программы	<p>Целью Программы является принятие превентивных мер по снижению негативных социально-экономических последствий возможного увольнения работников и предупреждение роста безработицы в Удмуртской Республике.</p>
Задачи Программы	<p>Повышение конкурентоспособности на рынке труда Удмуртской Республики работников, находящихся под угрозой увольнения; стимулирование сохранения и создания рабочих мест, разработка антикризисных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда Удмуртской Республики; содействие трудоустройству инвалидам; содействие трудоустройству выпускников образовательных учреждений; развитие территориальной трудовой мобильности населения Удмуртской Республики.</p>

Сроки и этапы реализации Программы	<p>Сроки реализации Программы - 2010 год.</p> <p>1 этап: январь – март 2010г.;</p> <p>2 этап: апрель – июнь 2010 г.;</p> <p>3 этап: июль – сентябрь 2010 г.;</p> <p>4 этап: октябрь – декабрь 2010 г.</p>
Объемы и источники финансирования Программы	<p>Общий объем финансирования Программы – 573 241,4 тыс. рублей,</p> <p>в том числе:</p> <p>субсидия федерального бюджета – 535 596,8 тыс. рублей;</p> <p>средства бюджета Удмуртской Республики – 37 644,6 тыс. рублей.</p> <p>Объемы финансирования из бюджета Удмуртской Республики носят ориентировочный характер и могут корректироваться в ходе реализации Программы.</p>
Целевые индикаторы Программы	<p>Уровень общей безработицы не выше 6,9 процента в среднегодовом исчислении, запланированном на конец 2010 года;</p> <p>Уровень регистрируемой безработицы не выше 3,0 процентов в среднегодовом исчислении, запланированном на конец 2010 года;</p> <p>Напряженность на рынке труда (число безработных граждан на одну вакансию) не выше 1,7 единиц на конец 2010 года.</p>

<p>Ожидаемые конечные результаты реализа- ции Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - опережающее профессиональное обучение 2012 работников, находящихся под угрозой увольнения; - создание не менее 14000 временных рабочих мест в рамках организации временного трудоустройства и общественных работ для работников, находящихся под угрозой увольнения, а также признанных в установленном порядке безработных граждан и граждан, ищущих работу; - прохождение стажировки 1500 выпускников образовательных учреждений в целях приобретения ими опыта работы с привлечением 1000 наставников; - создание специально оборудованных рабочих мест для трудоустройства 300 инвалидов; - содействие развитию самозанятости 2000 безработным гражданам; - создание гражданами, открывшими собственное дело, дополнительных рабочих мест для трудоустройства 2500 безработных граждан; - оказание адресной поддержки 50 гражданам, обратившимся в органы службы занятости в целях поиска работы, включая организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест.
---	--

2. Характеристика проблемы, на решение которой направлена программа

Программа представляет собой комплекс социально-экономических, организационных и других мероприятий, увязанных по ресурсам, исполнителям, срокам реализации и направленных на поддержание занятости населения и снижение социальной напряженности на рынке труда Удмуртской Республики.

Программа разработана в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2009 года № 1011 «О предоставлении в 2010 и 2011 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».

Стратегической целью государственной политики в области занятости населения является повышение занятости и экономической активности населения, в том числе за счет развития малого предпринимательства, сдерживание роста безработицы, вызванного негативным влиянием мирового финансового кризиса на социально-экономическую ситуацию в Удмуртской Республике, смягчение последствий массового высвобождения работников, содействие продуктивной занятости молодежи.

Основным фактором, влияющим на предложение труда, спрос на труд и безработицу, является экономический, от него в первую очередь зависит спрос на рабочую силу. Наибольшее влияние на конъюнктуру рынка труда оказывают динамика общего объема производства валового внутреннего продукта, который стимулирует спрос на труд и инвестиции, которые непосредственно создают рабочие места на предприятиях.

Цифры статистики свидетельствуют, что ситуация в промышленности республики остается сложной.

По итогам девяти месяцев 2009 года промышленными предприятиями Удмуртии отгружено собственной продукции на сумму 145,4 миллиарда рублей, что ниже уровня прошлого года на 18 процентов.

Несмотря на то, что по индексу промышленного производства Удмуртия с начала 2009 года находилась в числе лидеров среди регионов Приволжского федерального округа, снижение этого показателя составило 8 процентов, а в обрабатывающих производствах – 19,9 процента к уровню 2008 года.

Среди обрабатывающих производств наибольшее падение индекса производства отмечается в производстве транспортных средств и оборудования – на 80,1%.

Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по добыче полезных ископаемых, обрабатывающим производствам, производству и распределению электроэнергии, газа и воды по полному кругу организаций Удмуртской Республики составил 145,3 млрд. рублей, что на 18% меньше аналогичного периода 2008 года.

Наибольшее снижение темпов отгруженной продукции в фактических ценах за 9 месяцев 2009 года отмечается в:

- производстве транспортных средств и оборудования - на 64,8% (снижение потребительского спроса привело к сокращению выпуска автомобилей, в том числе: грузовых - на 75,9%, легковых - на 79,5%);

- металлургическом производстве и производстве готовых металлических изделий - на 28,5% (падение выпуска стали - на 55,9%, сортового проката - на 20,5%, ленты стальной холодноотянутой - на 19,6%);

- обработке древесины и производстве изделий из дерева - на 24,2% (выпуск древесностружечных плит снизился на 6,4%, пиломатериалов - на 27,5%, фанеры клееной - на 46,1%);

- производстве электрооборудования, электронного и оптического

оборудования на 23% (на 57% сократилось производство электродвигателей малой мощности, на 36,8% - конденсаторов, на 68,1% - медтехники и запасных частей к ней, на 45,7% - средств вычислительной техники);

По виду деятельности “Строительство” в январе-сентябре 2009 года выполнено работ с учетом досчета на малые предприятия и неформальную деятельность на 10594 млн. рублей, что на 28% меньше, чем за соответствующий период 2008 года. Крупными и средними предприятиями и организациями объем выполненных работ составил 6579 млн. рублей, что на 33% ниже уровня 2008 года.

В то же время, рост по сравнению с аналогичным периодом прошлого года наблюдается в:

- химическом производстве (136,1%),
- полиграфической деятельности (112,9%),
- производстве пищевых продуктов, производстве машин и оборудования (110,8%, и 104,4% соответственно).

В целом снижение объема промышленного производства и отгрузки товаров обусловлено:

- снижением уровня спроса на продукцию гражданского назначения и, как следствие, отсутствием заказов;
- неплатежеспособностью заказчиков;
- низкой обеспеченностью оборотными средствами.

Инвестиции в основной капитал составили в январе-июне 16925 млн. рублей и сократились на 25,2% по сравнению с январем-июнем прошлого года.

Удмуртская Республика по объемам производства молока, яиц, сливочного масла, сыра, льноволокна входит в первую десятку регионов России.

Выпуск продукции сельского хозяйства составил почти 27,3 миллиарда рублей или 103,8% к уровню января-сентября 2008 года.

Снижения реальных располагаемых денежных доходов населения за

девять месяцев не произошло и составило 100,2% к уровню 9 месяцев 2008 года. Реальная заработная плата, скорректированная на индекс потребительских цен, по сравнению с соответствующим периодом 2008 года уменьшилась на 4,1%.

Экономическое развитие в 2010 году будет формироваться под влиянием ряда факторов, прежде всего это:

- постепенное замедление кризисных явлений в мировой экономике;
- осуществление основных мер государственной антикризисной политики и эффективность ее реализации.

Эти факторы позволят приостановить падение валового регионального продукта, его объемы в 2009 году оцениваются на уровне 226,1 млрд. рублей (в фактических ценах).

Экономический фактор является основным фактором, влияющим на спрос на рабочую силу. Одно из центральных мест в антикризисной деятельности занимает стабилизация рынка труда, ситуация на котором как индикатор отражает процессы, происходящие в экономике.

Ожидается, что в 2010 году численность занятого населения может снизиться на 18,0 тысяч человек и в экономике республики будет занято до 746 тысяч человек.

Кризисные явления затронули и рынок труда Удмуртской Республики.

В 2010 году численность безработных, рассчитанная по методологии Международной организации труда (МОТ), на конец года может составить 84,0 тысячи человек и уровень безработицы – 10,1 процента.

По данным еженедельного мониторинга, проводимого Управлением государственной службы занятости населения Удмуртской Республики, за 10 месяцев 2009 года 880 организаций (суммарная среднесписочная численность – 245,3 тысяч человек) проинформировали органы службы занятости населения об увольнении 17,4 тысяч работников в связи с ликвида-

цией организации либо сокращением численности или штата работников (за данный период было высвобождено всего 13,3 тысячи человек).

В 2009 году состоявшиеся увольнения работников затронули такие виды экономической деятельности, как производство транспортных средств и оборудования - 44,5% от среднесписочного состава, металлургическое производство - 21,5%, обрабатывающие производства - 16,7%, оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования - 29%, сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство - 13,4%, строительство - 8,7%.

Основные мероприятия по сокращению численности или штата работников в течение девяти месяцев 2009 года прошли на таких крупных предприятиях республики, как ОАО «ИжАвто», ОАО «Ижнефтемаш», ОАО "Территориально-генерирующая компания № 5", МУ «Городское жилищное управление - Управляющая компания в жилищно-коммунальном хозяйстве г. Ижевска», ОАО «Свет» г. Можга, ООО «Глазов-Электрон», ОАО "Глазовский дормостстрой", ОАО «Сарапульское дорожное предприятие», ОАО «136 Центральная база производства и ремонта вооружения и средств радиационной, химической и биологической защиты», г. Камбарка, ОАО «Увинское дорожное предприятие», Войсковая часть № 55498 п. Кизнер, Войсковая часть № 93233 Игринского района, Войсковая часть № 25850 ФГУ "Командование РВСН" Балезинского района.

Процессы сокращения численности работников прошли и на предприятиях монопрофильных городов: ФГУП «Воткинский машиностроительный завод» (было заявлено к сокращению 736 человек), ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод» (заявлено к сокращению 399 человек).

По состоянию на 1 ноября 2009 года:

- введен режим неполного рабочего времени 22279 работникам в 240 организациях;

- временно приостановлена работа (простой) по вине работодателей, предоставлены отпуска без сохранения заработной платы 2604 работникам в 95 организациях.

Таким образом, под угрозой увольнения в ноябре 2009 года находилось почти 25,0 тыс. человек из 303 организаций республики (таблица 1.).

В числе работников, работавших в режиме неполной занятости более 7,8 тысяч человек - работники предприятий монопрофильных городов: ОАО «Сарапльский электрогенераторный завод» - 3433 человека, ОАО «Сарапльский радиозавод» - 1982 человека, ОАО «Электонд» г. Сарапула – 722 человека, ОАО «Чепецкий механический завод» г.Глазова.

Предполагается, что в 2010 году численность работников, находящихся под угрозой массового увольнения также может составить 28,0 тысяч человек.

3. Социально-экономическая значимость проблемы для населения удмуртской республики

Рост предложения рабочей силы на рынке труда, при ограничении приема на работу, снизит возможности трудоустройства молодежи, инвалидов, работников старших возрастов, работников низкой квалификации, выпускников всех видов учебных заведений, вступающих на рынок труда впервые.

В результате несоответствия спроса и предложения рабочей силы уровень общей безработицы может возрасти до 10,1% от численности экономически активного населения.

Ожидается, что число вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости, снизится с 80,0 тысяч вакансий (без учета вакансий, созданных по специальным программам занятости) в 2009 году до 69,3 тыс. вакансий в 2010 году.

В результате почти в полтора раза по сравнению с 2009 годом может возрасти напряженность на регистрируемом рынке труда и составить 2.6 еди-

ниц (в ноябре 2009 года на 1 вакансию приходилось 1,7 безработных граждан).

Сокращение числа вакансий, заявляемых работодателями в органы службы занятости, приведет к увеличению средней продолжительности периода безработицы свыше 6 месяцев и повышению численности безработных граждан более чем на 5,0 тысяч человек по отношению к концу 2009 года. В среднегодовом исчислении численность безработных граждан в 2010 году может составить 31,3 тысячи человек, а уровень регистрируемой безработицы в среднегодовом исчислении – 3,8 процента от экономически активного населения.

Ожидается, что доля выпускников образовательных учреждений на конец 2010 года составит в числе безработных граждан 7,0% или около 2190 человек (в октябре 2009 года – 4,0%), а доля инвалидов в составе безработных – 5,3% или более 1600 человек (в октябре 2009 года – 4,4%).

Кроме того, на рост безработицы в республике будет оказывать влияние возвращения в республику трудовых мигрантов, работающих по контракту в других субъектах Российской Федерации, так как работодатели не пролонгируют контракты с работниками в условиях финансового кризиса. В основном идет возвращение высококвалифицированных работников, которым будет трудно подыскать рабочее место на территории Удмуртской Республики.

С начала 2009 года квота на привлечение и использование иностранных работников с 7234 человек снижена до 5676 человек, при этом по дальнему зарубежью – было 2775 человек, стало 2040 человек, по ближнему зарубежью – было 4459 человек, стало 3636 человек.

Восстановление положительной динамики экономического роста возможно, начиная с 2010 года, что во многом будет связано с проявлением эффекта принятых антикризисных мер.

Для дальнейшей стабилизации на рынке труда необходимо в 2010 го-

ду продолжить принятие превентивных мер по снижению негативных социально-экономических последствий экономического кризиса и сохранения на социально приемлемом уровне основных показателей рынка труда.

Поэтому для стабилизации ситуации и дальнейшего решения проблем на рынке труда Удмуртской Республики, возникших в результате негативных последствий мирового финансового кризиса, необходимы взаимодействие и согласованность действий всех заинтересованных сторон, в том числе органов исполнительной власти, органов местного самоуправления и работодателей. Инструментом налаживания взаимодействия, выработки общих подходов всех заинтересованных структур и ведомств к улучшению ситуации на рынке труда является данная Программа.

4. Цели и задачи программы

Целью Программы является преодоление негативных последствий влияния мирового финансового кризиса на экономику и рынок труда Удмуртской Республики, поддержка занятости населения, в том числе работников, высвобождаемых или находящихся под риском увольнения.

Для достижения поставленной в Программе цели необходимо решение следующих задач:

- проведение еженедельного мониторинга рынка труда, в том числе контроль над проведением процедуры ликвидации организаций в Удмуртской Республике, сокращения численности, штата работников;
- подготовка нормативно-правовой базы по регулированию ситуации на рынке труда республики в условиях кризиса;
- разработка антикризисных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда;
- замещение вакансий, создаваемых для привлечения иностранных работников, национальными трудовыми ресурсами, в том числе безработ-

ными гражданами, состоящими на учете в органах службы занятости;

- создание условий для занятости инвалидов;
- повышение конкурентоспособности выпускников образовательных заведений, впервые вступающих на рынок труда;
- развитие предпринимательской инициативы среди безработных граждан.

Достижение цели и решение поставленных задач осуществляется через реализацию следующих мероприятий:

1. Опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под угрозой увольнения (простой, введение режима неполного рабочего времени, предоставления отпусков без сохранения заработной платы по инициативе работодателей, проведение мероприятий по высвобождению работников (далее – в случае угрозы массового увольнения).

2. Организация общественных работ, временного трудоустройства работников, находящихся под угрозой увольнения, а также признанных в установленном безработных граждан и граждан, ищущих работу.

3. Стажировка выпускников образовательных учреждений в целях приобретения опыта работы.

4. Содействие трудоустройству инвалидов.

5. Содействие самозанятости безработных граждан и стимулирование создания безработными гражданами, открывшими собственное дело, дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан.

6. Оказание адресной поддержки гражданам, обратившимся в органы службы занятости в целях поиска работы, включая организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест.

7. Организация работы по замещению вакансий, создаваемых для привлечения иностранных граждан безработными гражданами.

В целях эффективной реализации мероприятий Программы будет осуществляться:

- мониторинг рынка труда республики по определению потребности в квалифицированных кадрах в разрезе специальностей;
- информирование работодателей и высвобождаемых граждан о возможностях Программы (размещение информации в средствах массовой информации, на информационных стендах ГУ УР «Центр занятости населения», на предприятиях и организациях республики);
- разработка и тиражирование справочно-информационных материалов, буклетов среди населения и работодателей республики;
- организация профессионального обучения на базе учебных заведений Удмуртской Республики по востребованным на рынке труда профессиям и специальностям с последующим трудоустройством.
- обеспечение взаимодействия с организациями республики, органами местного самоуправления, исполнительными органами государственной власти Удмуртской Республики, другими заинтересованными структурами в целях создания временных рабочих мест для организации общественных работ для безработных и ищущих работу граждан, временного трудоустройства для работников организаций, находящихся под угрозой массового увольнения, стажировки для выпускников образовательных учреждений;
- приобретение специального оборудования для оснащения рабочего места для инвалидов;
- обеспечение взаимодействия с республиканскими структурами, поддерживающими средний и малый бизнес, с целью повышения эффективности организационно-консультационных услуг, а также обеспечения необходимого качества справочно-информационных материалов для безработных, желающих открыть собственное дело;
- предоставление организационно-информационных материалов и консультационных услуг по организации предпринимательской деятельности и самозанятости;

- содействие в подготовке бизнес-планов безработным гражданам.

Уровень достижения цели и решения задач, предусмотренных Программой, выражается посредством системы количественных показателей, отражающих конкретные результаты и эффект от реализации Программы.

5. Целевые индикаторы программы

Основные целевые индикаторы Программы приведены в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Наименование показателей	Примечание
1.	Численность граждан, находящихся под угрозой увольнения и направленных на опережающее профессиональное обучение в том числе: вне места постоянного проживания	ведомственная статотчетность Управления государственной службы занятости населения Удмуртской Республики
2.	Численность граждан, трудоустроенных на общественные и временные работы из числа работников, находящихся под угрозой увольнения, а также ищущих работу и безработных граждан,	ведомственная статотчетность Управления государственной службы занятости населения Удмуртской Республики
3.	Численность выпускников образовательных учреждений, трудоустроенных на стажировку в целях приобретения ими опыта работы	ведомственная статотчетность Управления государственной службы занятости населения Удмуртской Республики
4.	Количество оснащенных специальным оборудованием рабочих мест для трудоустройства инвалидов	ведомственная статотчетность Управления государственной службы занятости населения Удмуртской Республики
5.	Численность граждан, получивших адресную поддержку на организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест	ведомственная статотчетность Управления государственной службы занятости населения Удмуртской Республики
6.	Численность безработных граждан, получивших субсидии на развитие малого предпринимательства и самозанятости	ведомственная статотчетность Управления государственной службы занятости населения Удмуртской Республики

7.	Количество созданных дополнительных рабочих мест гражданами, открывшими собственное дело, для трудоустройства безработных граждан	ведомственная статотчетность Управления государственной службы занятости населения Удмуртской Республики
8.	Уровень общей безработицы (от экономически активного населения) в среднегодовом исчислении	прогнозный
9.	Уровень регистрируемой безработицы (от экономически активного населения) в среднегодовом исчислении	прогнозный
10.	Напряженность на рынке труда (число безработных граждан на 1 вакансию)	ведомственная статотчетность Управления государственной службы занятости населения Удмуртской Республики

Целевые индикаторы и количественные показатели мероприятий Программы носят ориентировочный характер и могут корректироваться в ходе реализации Программы.

6. План мероприятий программы, сроки и этапы реализации программы

План мероприятий Программы состоит из конкретных, детально проработанных и взаимоувязанных мероприятий с указанием исполнителей, сроков исполнения, объемов финансовых ресурсов, а также источников финансирования Программы.

План мероприятий Ведомственной целевой программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Удмуртской Республики, на 2010 год.

Перечень организаций и численность участников по организациям и муниципальным образованиям, объемы и направления профессионального обучения, объемы и виды общественных и временных работ, стажировки, трудоустройства инвалидов, самозанятости безработных граждан и другое

могут уточняться в зависимости от экономической ситуации в организациях и муниципальных образованиях.

Перечень организаций в период реализации Программы будет дополняться за счет организаций, включенных в течение 2010 года в мониторинг Минздравсоцразвития России в связи с возникновением риска массового увольнения работников.

В целом Программой предусматривается:

1. Организовать опережающее профессиональное обучение для 2012 работников, находящихся под угрозой увольнения; в их числе 160 работников предприятий монопрофильных городов. Опережающее обучение работников организаций, находящихся под риском увольнения, предполагается осуществлять на базе 29 обучающих организаций Удмуртской Республики, в том числе: 7 учреждений, осуществляющих внутрифирменное обучение (учебные центры предприятий и организаций), 11 учреждений начального профессионального образования, 6 учреждений среднего профессионального образования, 1 учреждение высшего профессионального образования, 4 учреждения дополнительного профессионального образования которые не являются участниками Приоритетного национального проекта «Образование». Образовательные учреждения Удмуртской Республики в число участников Приоритетного национального проекта «Образование» не входят.

2. Организовать общественные и временные работы для 14,0 тысяч работников организаций, находящихся под угрозой увольнения, в их числе 0,5 тысячи работников предприятий монопрофильных городов, 1,2 тысячи человек для благоустройства дорог.

3. Организовать стажировку для 1,5 тысяч выпускников образовательных учреждений в целях приобретения ими опыта работы, в их числе для 34 человек на предприятиях монопрофильных городов, и привлечь 1,0

тысячу наставников из числа наиболее опытных и профессиональных работников предприятий для прохождения выпускниками стажировки.

4. Создать 300 дополнительных специально оборудованных рабочих мест и трудоустроить на них инвалидов;

5. Оказать содействие самозанятости 2,0 тысячам безработных граждан, которые создадут около 2,5 тысяч дополнительных рабочих мест в сфере малого бизнеса для трудоустройства безработных граждан. Предполагается организовать предоставления субсидий безработным гражданам, не получавшим ранее финансовую помощь на открытие собственного дела, независимо от источника средств, т.е. гражданам, не входящим в реестр субъектов малого предпринимательства.

6. Оказать адресную поддержку 50 гражданам, включая организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест.

Реализация мероприятий Программы предусмотрена на 2010 год. Этапы реализации Программы предусмотрены с учетом специфики реализации мероприятий Программы и приведены в таблице 3.

Таблица 3

Этапы реализации Программы

Мероприятия Программы	Объемы реализации мероприятий программы (численность участников, чел.)			
	1 этап (январь-март)	2 этап (апрель-июнь)	3 этап (июль-сентябрь)	4 этап (октябрь-декабрь)
1. Организация опережающего профессионального обучения работников, находящихся под угрозой увольнения	595	803	614	0
в том числе: вне места постоянного проживания.	8	26	12	0

2.Организация общественных работ, временного трудоустройства работников, находящихся под угрозой увольнения, а также признанных в установленном порядке безработных граждан и граждан, ищущих работ.	2814	4449	4648	2089
3.Организация стажировки в целях приобретения опыта работы выпускников образовательных учреждений, наставники.	230	248	694	328
	138	149	521	192
4.Содействие трудоустройству инвалидов.	45	105	105	45
5. Оказание адресной поддержки гражданам, на организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест.	8	15	15	12
6.Содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработным гражданам, в том числе:				
- оказание содействия безработным гражданам в открытии собственного дела;	400	600	600	400
- оказание содействия в создании дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных и ищущих работу безработных граждан.	500	750	750	500

7. Обоснование ресурсного обеспечения программы

Реализацию мероприятий Программы предполагается обеспечивать на условиях софинансирования из федерального бюджета и бюджета Удмуртской Республики.

На реализацию Программы планируется выделение 573241,4 тысяч рублей, в том числе средства федерального бюджета (субсидии бюджету Удмуртской Республики) – 535596,8 тысяч рублей; средства бюджета Удмуртской Республики – 37644,6 тысяч рублей.

Основные направления расходования средств:

- на опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под угрозой увольнения, – 29364,5 тысяч рублей, в том числе: на

возмещение затрат по опережающему обучению (оплата образовательных услуг исходя из количества часов, определяемых образовательными программами; оплата аренды (на время проведения обучения) и содержания необходимых для обучения учебно-производственных площадей) – 8870,0 тысяч рублей; на авансирование или возмещение расходов на проезд к месту обучения в другую местность и обратно – 27,6 тысяч рублей; на расходы по найму жилого помещения за время пребывания в другой местности – 3036,0 тысяч рублей; на выплату стипендии участникам опережающего обучения – 17430,9 тысяч рублей;

- на организацию общественных работ, временного трудоустройства работников, находящихся под угрозой увольнения, а также признанных в установленном порядке безработных граждан и граждан, ищущих работу, – 191256,1 тысяч рублей;

- на организацию стажировки выпускников образовательных учреждений в целях приобретения ими опыта работы – 57218,3 тысяч рублей, в том числе: на возмещение работодателю затрат на оплату труда – 40983,4 тысяч рублей, 2573,7 тысяч рублей на возмещение работодателю затрат по выплате компенсации за неиспользованный отпуск; на возмещение работодателю затрат за наставничество – 13661,2 тысяч рублей;

- на содействие по трудоустройству инвалидов по возмещению затрат на приобретение специального оборудования для оснащения рабочего места инвалида – 9000,0 тысяч рублей;

- на оказание адресной поддержки гражданам на организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест – 2685,0 тысяч рублей;

- на развитие малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан – 282240,0 тысяч рублей, в том числе на оказание финансовой помощи безработным гражданам, открывшим собственное дело –

135240,0 тысяч рублей; на создание дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан – 147000,0 тысяч рублей;

- на информационное сопровождение реализации Программы – 1477,5 тысяч рублей.

Объемы финансирования Программы носят ориентировочный характер и могут корректироваться в ходе реализации Программы.

8. Механизм реализации программы

Порядок реализации Программы базируется на принципах партнерства исполнительных органов государственной власти Удмуртской Республики, иных исполнителей в соответствии с законодательством, четкого разграничения полномочий и ответственности всех исполнителей Программы.

Заказчик Программы:

- обеспечивает ее реализацию в соответствии с мероприятиями Программы;

- осуществляет предоставление субсидий на условиях и в порядке, предусмотренном Положением о порядке предоставления в 2010 году субсидий из бюджета Удмуртской Республики на реализацию Программы, утверждаемым постановлением Правительства Удмуртской Республики (далее – Положение);

- заключает в соответствии с указанным Положением договоры и соглашения, связанные с реализацией Программы;

- осуществляет координацию и контроль действий исполнителей Программы.

Положение предусматривает порядок и условия предоставления субсидий бюджета Удмуртской Республики в 2010 году на реализацию Программы в пределах средств, определенных Законом Удмуртской Республики «О бюджете Удмуртской Республики на 2010 год». Положение реализуется на основании постановления Правительства Российской Федера-

ции от 14 декабря 2009 года № 1011 «О предоставлении субсидий в 2010 и 2011 годах из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации», Закона Удмуртской Республики «О бюджете Удмуртской Республики на 2010 год», постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 декабря 2008 г. № 302 «Об организации общественных работ в Удмуртской Республике в 2009 году» и настоящей Программы.

Реализация мероприятий Программы обеспечивается за счет субсидий федерального бюджета в бюджет Удмуртской Республики и средств бюджета Удмуртской Республики. Положение предусматривает механизм реализации мероприятий Программы и доведение бюджетных средств через государственные учреждения службы занятости населения, содержит описание порядка и условия заключения соответствующих договоров на реализацию каждого вида мероприятий Программы между исполнителями Программы.

Предоставление финансовой помощи организациям, создающим дополнительные специально оборудованные рабочие места для трудоустройства инвалидов будет осуществляться на основании представленного технико-экономического обоснования затрат на создание специально оборудованных рабочих мест.

Предоставление финансовой помощи безработным гражданам на развитие малого предпринимательства и самозанятости будет осуществляться на основании договоров между государственными учреждениями Удмуртской Республики «Центр занятости населения» и гражданином при условии положительного результата экспертизы бизнес-плана. В отношении получателей субсидии, организовавших собственное дело, обеспечивается выполнение требований статьи 8 Федерального закона от 24 июля

2007 года № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части ведения реестров получателей поддержки. Формирование данных о получателях поддержки на развитие малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан осуществляется на основе сверки реестра малых предприятий – получателей государственной поддержки малого предпринимательства, и регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения, позволяющих исключить двойной счет создаваемых рабочих мест по различным направлениям поддержки малого бизнеса.

Положение предусматривает механизм внесения изменений в Программу в ходе ее реализации, как в части изменения необходимых объемов финансирования, так и в части изменения состава основных мероприятий Программы или перечня получателей субсидии, перечня организаций, в которых будут реализовываться мероприятия Программы.

9. Организация управления программой

Управление Программой осуществляется Заказчиком Программы и включает в себя комплекс организационных мер по реализации Программы.

Заказчик Программы:

- 1) несет ответственность за достижение поставленных целей и решение задач Программы, обеспечение достижения значений целевых индикаторов;
- 2) обеспечивает реализацию Программы в соответствии с утвержденным Планом мероприятий и в пределах средств, выделенных на реализацию Программы;
- 3) является главным распорядителем бюджетных средств, выделяемых на реализацию Программы, несет ответственность и обеспечивает

контроль их целевого и эффективного использования;

4) организует заключение контрактов (договоров, соглашений) в случаях, установленных законодательством;

5) принимает от исполнителей мероприятий Программы выполненные работы (оказанные услуги);

6) осуществляет подготовку информации и отчетов о выполнении Программы;

7) подготавливает предложения по корректировке программы в целях совершенствования механизма реализации программы.

10. Контроль за реализацией программы

Управление государственной службы занятости населения Удмуртской Республики совместно с Министерством экономики Удмуртской Республики и Министерством финансов Удмуртской Республики в установленном порядке осуществляет общее руководство и контроль за реализацией мероприятий Программы, целевым расходованием выделяемых финансовых средств и эффективностью их использования.

Управление государственной службы занятости населения Удмуртской Республики ежеквартально в течение 14 дней по окончании соответствующего квартала представляет в Федеральную службу по труду и занятости отчет о расходах субсидий из федерального бюджета бюджету Удмуртской Республики на реализацию мер по поддержке рынка труда по форме, утверждаемой Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

11. Методика оценки эффективности реализации программы

Социально-экономическая и бюджетная эффективность реализации

Программы базируется на прогнозируемом положительном изменении ситуации, на рынке труда Удмуртской Республики в 2010 году, в связи с этим выполняется расчет показателей социально-экономической и бюджетной эффективности от внедрения мероприятий «Организация общественных работ и временного трудоустройства работников, находящихся под угрозой увольнения, а также признанных в установленном порядке безработных граждан и граждан, ищущих работу», «Организация стажировки выпускников образовательных учреждений в целях приобретения ими опыта работы», «Содействие трудоустройству инвалидов», «Содействие самозанятости безработных граждан» и «Оказание адресной поддержки гражданам на организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест».

Социально-экономический и бюджетный эффект от реализации мероприятия «Опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под угрозой увольнения» заключается в увеличении конкурентоспособности граждан, участвующих в данных мероприятиях, на рынке труда Удмуртской Республики.

Социально-экономический и бюджетный эффект от реализации мероприятий «Содействие самозанятости безработных граждан» заключается в увеличении субъектов малого предпринимательства и бюджетных поступлений.

Социально-экономический и бюджетный эффект от реализации мероприятия «Опережающее профессиональное обучение работников находящихся под угрозой увольнения» заключается в увеличении конкурентоспособности граждан, участвующих в данных мероприятиях, на рынке труда Удмуртской Республики.